



MESTRADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAIS

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre
Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais
Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

VOLUNTARIADO EM MUSEUS

José Jeremias de Azevedo Rocha

Orientador: Professor Doutor Miguel Fernando Tato Diogo (Professor Auxiliar), FEUP

Arguente: Professor Doutor Alberto Sérgio de Sá Rodrigues Miguel (Professor Catedrático Convidado), FEUP

Presidente do Júri: Professor Doutor João Manuel Abreu dos Santos Baptista (Professor Associado), FEUP

2014



Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

Rua Dr. Roberto Frias, s/n 4200-465 Porto PORTUGAL

VoIP/SIP: feup@fe.up.pt

ISN: 3599*654



Telefone: +351 22 508 14 00



Fax: +351 22 508 14 40



URL: <http://www.fe.up.pt>



Correio Eletrónico: feup@fe.up.pt

AGRADECIMENTOS

O meu profundo agradecimento a todas as pessoas que me ajudaram, direta ou indiretamente, a cumprir os meus objetivos e a realizar esta etapa da minha formação académica.

Não posso, contudo, deixar de particularizar a minha gratidão ao Professor Doutor Miguel Tato Diogo pela orientação e o seu apoio incondicionais, que muito contribuíram para melhorar o meu conhecimento científico, tendo estimulado o meu desejo de fazer cada vez melhor e aprender cada vez mais.

À minha filha quero também manifestar o meu agradecimento especial pelo apoio, disponibilidade, carinho, palavras doces, transmissão de confiança e de força, em todos os momentos. Por tudo, a minha enorme gratidão, pois que o seu apoio foi determinante na elaboração desta tese. Espero retribuir e compensar todo o carinho, apoio e dedicação que, constantemente, me dá.

RESUMO

Na sociedade moderna, o voluntariado tem ganho grande relevância. Nunca como hoje se ouviu falar tanto de voluntariado, organizações promotoras de voluntariado nacionais e internacionais e até bancos locais de voluntariado. Mas, será que se conhece bem as motivações e as funções dos voluntários, independentemente das suas áreas de ocupação e/ou instituições em que se encontram a prestar serviço de voluntariado? E o que é ser voluntário?

Neste estudo, procurou-se responder a estas e outras questões relacionadas com este tema e avaliar a importância do trabalho voluntário em diversos museus nacionais, área pouco explorada no que concerne ao trabalho voluntário nestas instituições.

Foram feitos questionários a voluntários de alguns museus nacionais, que incidiam sobre questões como segurança, integração, rentabilização de recursos, valorização da atividade de voluntariado, reconhecimento desta atividade como atividade ocupacional, potenciais de risco e procedimentos preventivos de boas práticas de segurança e saúde nos museus, entre outras.

Estes questionários foram aplicados a todos os voluntários dos museus onde foi feito o estudo. Verificou-se que, na sua maioria, têm mais de 61 anos, formação superior e estão reformados. Todos consideram que estão informados quanto à sua atividade nos museus e que estas instituições se preocupam com a sua integração.

Dos resultados obtidos, constatou-se que há algumas lacunas a superar, nomeadamente a nível da formação e informação dos voluntários, da segurança, da integração, da sensibilização das entidades que recebem voluntários para o reconhecimento desta atividade como atividade ocupacional, de entre as mais importantes.

Independentemente de sentirmos como necessário um estudo mais alargado sobre este tema, em Portugal, parece-nos que seria inevitavelmente muito importante desenvolver um manual de procedimentos de segurança e saúde ocupacionais específicos para voluntários, bem como o desenvolvimento de programas de formação nas atividades técnicas desenvolvidas pelos voluntários e também não deveria ser esquecida a sensibilização de voluntários e instituições para a formação, integração e proteção dos voluntários através de ações de formação e distribuição de documentação adequada.

Palavras-chave: Voluntariado, museus, segurança, ocupacional

ABSTRACT

In modern society, volunteering is becoming an increasingly important activity. Volunteering actions, national and international volunteering organizations and even volunteers banks are now present in our everyday life. Still, regardless of the field of activity and institution where these activities take place, do we know what volunteer's motivations are? What is the meaning of being a volunteer?

This study aimed to answer these and other questions concerning volunteering activity as well as, to evaluate the importance of volunteer work in several national museums. This questions are still poorly studied in Portuguese museums.

Volunteer's questionnaires regarding safety, volunteer integration, management, recognition of volunteer as an occupational activity, risk potentials and preventive procedures of health and safety in museums, were made to national museums volunteers.

These questionnaires were given to all volunteers of the museums under study. From these, one can observe that the majority of the volunteers is over 61 years old, have high education levels and are retired. All volunteers considered to be informed about their activity in the museum and that the museum is concerned about volunteer's integration.

From this study, it was also possible to find some gaps in need to be overcome. Namely training and information about safety practice, and institution's sensitivity to volunteer's training, as well as good volunteer integration in order to achieve the recognition of this activity as an occupational activity.

Although there is a need for a broader study about these issues in Portugal, the need for an occupational safety and health manual specifically for volunteers and the development of training programs are clear. Equally important is the volunteers and institutions sensitivity to training, volunteer's integration and protection through training actions and distribution of appropriate documentation.

ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO.....	3
1.1	O trabalho voluntário no Mundo	3
1.2	Formação/Protecção dos voluntários.....	7
2	ESTADO DA ARTE / REVISÃO DA LITERATURA.....	9
2.1	Os museus e a Direcção Regional de Cultura do Norte	9
2.2	Enquadramento Legal e Normativo.....	10
2.3	Conhecimento Científico.....	14
2.3.1	Perfil do voluntário.....	14
2.3.2	Conteúdo funcional do trabalho voluntário.....	17
3	OBJETIVOS, MATERIAIS E MÉTODOS	19
3.1	Objetivos da Dissertação	19
3.2	Materiais e Métodos	19
4	RESULTADOS	29
4.1	Grupo de estudo.....	29
4.2	Caracterização do grupo de estudo	32
4.3	O envolvimento dos voluntários e os seus benefícios	34
4.4	Gestão dos voluntários.....	36
4.5	As funções dos voluntários.....	38
4.6	Protecção dos voluntários.....	39
4.7	Processo de recrutamento de voluntários	40
4.8	Enquadramento dos voluntários	42
4.9	A supervisão dos voluntários.....	43
4.10	Reconhecimento do trabalho voluntário.....	44
4.11	Museus como Locais de Trabalho	45
	<i>dESCRITIVO/ museu</i>	46
	<i>dESCRITIVO / museu</i>	47
5	DISCUSSÃO.....	49
6	CONCLUSÕES E PERSPETIVAS FUTURAS	60
6.1	Conclusões.....	60
6.2	Perspectivas Futuras	61
7	BIBLIOGRAFIA.....	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Europeus que desenvolvem actividades de voluntariado

Figura 2 – Relaciona a satisfação dos voluntários com o tempo de permanência.

Figura 3 – Distribuição por sexo, segundo o tipo de instituição em Portugal (2001).

Figura 4 – Modelo produção-consumo-reprodução de Orr.

Figura 5 – Fotografias do Museu Soares dos Reis.

Figura 6 – Fotografias da Fundação de Serralves.

Figura 7 – Fotografias do Museu Abade Baçal.

Figura 8 – Fotografias do Museu de Arqueologia D. Diogo de Sousa.

Figura 9 – Fotografias do Museu do Tesouro da Sé de Braga.

Figura 10 – Representação esquemática da metodologia aplicada.

Figura 11 – Relação de inquéritos respondidos e não respondidos pelos voluntários

Figura 12 – Relação de inquéritos respondidos e não respondidos

Figura 13 – Caracterização do grupo de estudo, com 45 respostas

Figura 14 – Envolvimento dos voluntários e os seus benefícios

Figura 15 – Gestão dos voluntários.

Figura 16 – Análise das funções dos voluntários.

Figura 17 - Avaliação da segurança e proteção de dados dos voluntários.

Figura 18 – Processo de recrutamento de voluntários.

Figura 19 - Inclusão dos voluntários.

Figura 20 – Práticas de supervisão dos voluntários.

Figura 21 – Reconhecimento do trabalho voluntário.

Figura 22 – Respostas dos voluntários a questões relativas à formação e informação.

Figura 23 – Respostas dos voluntários a questões relativas ao recrutamento pelos museus

Figura 24 – Respostas dos voluntários, à sua integração no museu

Figura 25 – Respostas dos voluntários, a questões relativas à segurança

Figura 26 – Mosteiro de Santa Maria de Salzedas - Claustro

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Participação da sociedade portuguesa no voluntariado

Tabela 2 – Distribuição etária dos voluntários.

Tabela 3 – Legislação

Tabela 4 - Taxa de analfabetismo segundo os censos de 2013.

Tabela 5 – Lista de inquéritos direcionados a voluntários encontrados na literatura.

Tabela 6 – Tarefas específicas executadas por voluntários em museus,

Tabela 7 – Lista de museus abrangidos neste estudo, e respetiva localidade.

Tabela 8 – Questionários disponíveis na literatura.

Tabela 9 – Respostas aos inquéritos.

Tabela 10 – Análise de riscos.

GLOSSÁRIO/SIGLAS/ABREVIATURAS

USD - Dólar americano

£ - Libra esterlina

\$ - Dólar

A\$ - Dólar australiano

ICOM – Conselho internacional de museus

DRCN – Direção regional de Cultura do Norte

DSBC – Direção de Serviços dos Bens Culturais

SCIE – Segurança Contra Incêndio em Edifícios

PJ-SCIE – Regime jurídico – Segurança Contra Incêndio em Edifícios

TR-SCIE – Regulamento Técnico – Segurança Contra Incêndio em Edifícios

DR – Diário da República

ONG – Organização não-governamental

INE – Instituto Nacional de Estatística

PARTE 1

1 INTRODUÇÃO

A importância do voluntariado foi marcada pela escolha do ano 2001 como Ano Internacional do Voluntariado e, em termos europeus, com a proclamação do ano 2011 como o Ano Europeu das Atividades Voluntárias que Promovam uma Cidadania Ativa.

A palavra voluntário vem do adjetivo latino “voluntariu” que, tem a ver com o nome “voluntate” que significa faculdade de querer, vontade, desejo (Dicionário etimológico da Língua Portuguesa, de José Pedro Machado, vol. V).

Como adjetivo, foi encontrada a sua primeira utilização na língua portuguesa no século XV, com o significado de “espontâneo” (Cunha 2001).

Este é um dos principais elementos que define o voluntariado, que “compreende um ato livre, gratuito e desinteressado oferecido às pessoas, às organizações, à comunidade ou à sociedade” (Paré and Wavroch 2002; Hardil 2007; Hardil and Baines 2011).

O voluntariado é uma atividade inerente ao exercício de cidadania que se traduz numa relação solidária para, com o próximo, participando, de forma livre e organizada, na solução dos problemas que afetam a sociedade em geral.

Voluntariado é definido na Lei nº 71/98, 3 novembro; ponto 1 art. 2.º como:

“O conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.”

Este conceito traz razões para a prática do voluntariado na perspectiva do exercício da cidadania e da responsabilidade social como imperativos que premeiam a Ação do voluntariado, diferentemente da visão tradicional do puro assistencialismo. Mais ainda, traz a ideia de motivações pessoais dos voluntários (Souza, Dias et al. 2012).

Dentro do mesmo quadro legal vertido na Lei nº 71/98, 3 nov; ponto 1 art. 3.º voluntário é ainda definido como o:

“Indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.”

Já em 2009, (Hewlett 2009) mostrou que o voluntariado é essencial para os museus do Reino Unido

O valor do voluntariado *per si* tem crescido exponencialmente nas últimas décadas (Randle and Dolnicar 2009)

A importância de organizações sem fins lucrativos na sociedade é inquestionável.

1.1 O trabalho voluntário no Mundo

Segundo (Hewlett 2009), no Reino Unido, 92% dos museus recorrem ao trabalho de voluntários sendo a principal razão para tal, apontada pelos mesmos, a possibilidade de realizar coisas que normalmente não seriam possíveis. Randle et al (Randle and Dolnicar 2009), afirmam que o trabalho voluntário anual de 23 milhões de ingleses (cerca de 37%

da população) corresponde a uma injeção de 51 mil milhões de euros (£44 mil milhões) na economia inglesa.

Nos Estados Unidos da América 84 milhões de voluntários (cerca de 27% da população) contribuem anualmente para a economia em mais de 184 mil milhões de euros (\$239 mil milhões de USD).

Na Austrália, estima-se que o trabalho voluntário contribua em mais de 7 mil milhões de euros (A\$10 mil milhões) para a economia, através de 6,3 milhões de voluntários (cerca de 29% da população).

Diversos estudos que abordaram a temática do voluntariado em Portugal constataram que o nosso país se caracteriza por uma das taxas de voluntariado mais baixas em toda a Europa.

Já em 2002, Ana Delicado, referiu que entre 1990 e 1999, houve uma diminuição desta taxa (de 19% para 16%) em Portugal (tabela 1).

Tabela 1 Participação da Sociedade Portuguesa no Voluntariado

1990	1999	2002	2007	2011
19%	16%	13%	12%	12%

Fonte: (Eurobarómetro, 2007;2011;Delicado, 2002)

,

Um estudo recente feito em Portugal (Romão, Gaspar et al. 2012) mostrou que o voluntariado engloba cerca de 1,3 milhões de voluntários o que corresponde a cerca de 12% da população.

Este valor coloca Portugal abaixo da média europeia, conforme evidencia a Figura 1, a partir de dados publicados em 2011 pelo Eurobarómetro.

Diversas são porventura as explicações para este perfil da sociedade portuguesa; aspetos culturais, desvalorização do trabalho voluntário como atividade objeto de registo, por vezes até confundindo-se como “caridade”.

Quando comparado com os países com valores acima da média europeia, Holanda, Dinamarca, Finlândia entre outros, outras justificações podem ser avançadas, como eficiência nos aspetos de registo, e as notificações desta atividade de voluntariado merecerem outro tratamento estatístico mais oficial.

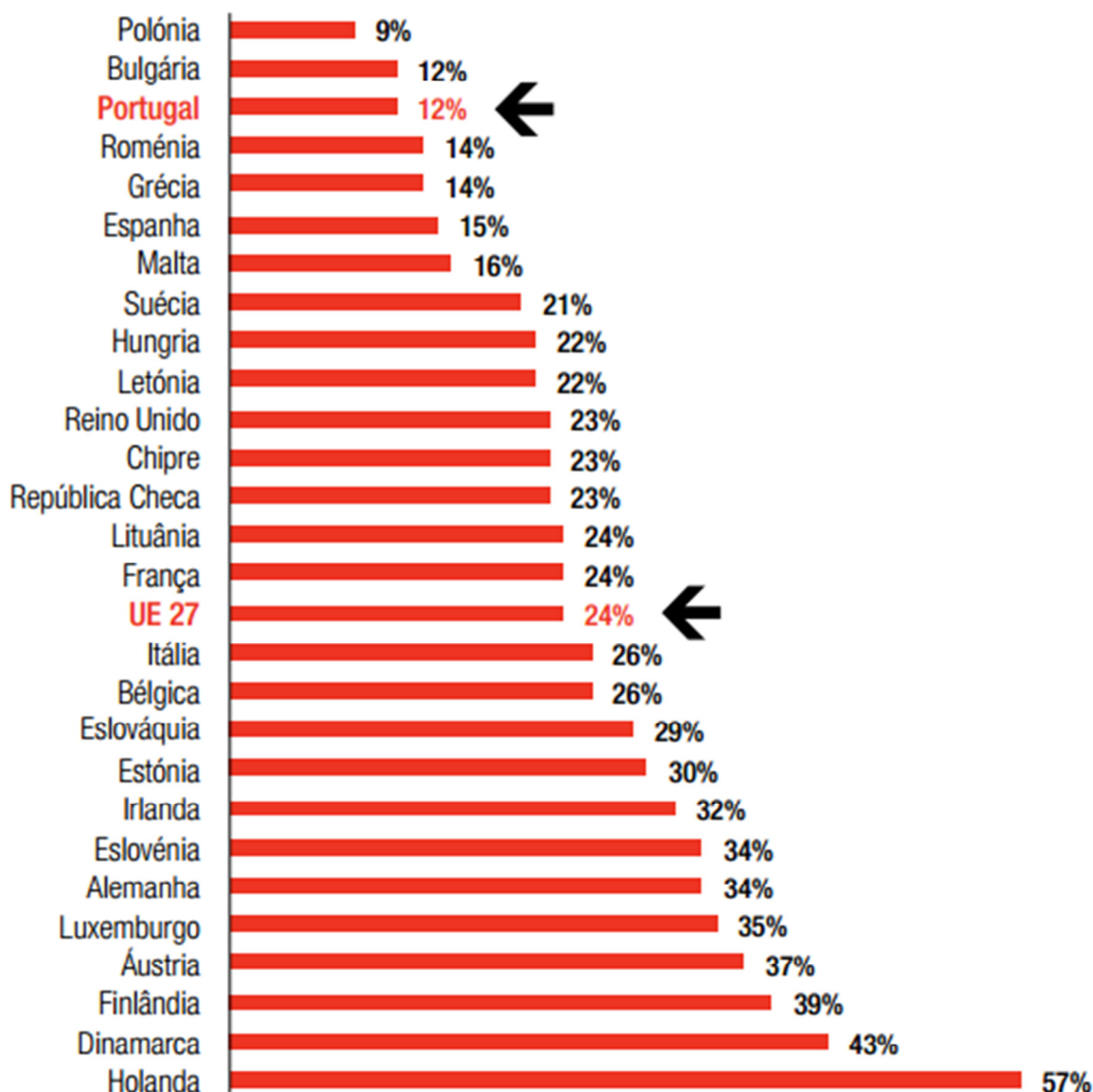


Figura 1 - Europeus que desenvolvem actividades de voluntariado (regular ou ocasional).

Fonte: Eurobarómetro/ Parlamento Europeu 75.2, 2011

Estes números têm tendência a aumentar, essencialmente na população jovem, devido à falta de emprego.

A participação voluntária terá, nestes casos, como motivação a realização pessoal mas constitui também uma rampa de lançamento para o mercado de trabalho.

A consideração do voluntariado enquanto forma de trabalho resulta da própria trajetória das sociedades modernas e da centralidade adquirida pelo trabalho.

Anheier e Salamon (Anheier and Salomon 1999) referem que:

“Voluntariado é trabalho no sentido em que deve ser distinguido do lazer, ao mesmo tempo, por ser voluntário é diferente do trabalho remunerado”.

A Organização Internacional do Trabalho apresenta uma definição de voluntariado focada na relação entre trabalho voluntário e trabalho remunerado.

Esta organização define o voluntariado como:

“Trabalho não remunerado e não obrigatório, no sentido em que os indivíduos despendem o seu tempo no âmbito de atividades realizadas na égide de uma organização, ou diretamente com os beneficiários, fora do seu espaço de residência” (ILO, 2011; Conta satélite das Instituições sem fim lucrativo, 2006, Lisboa: INE).

A tabela 2 evidência a percentagem de voluntários em Portugal, em 2010.

Tabela 2 - Distribuição etária dos voluntários.

Faixa Etária	Percentagem
26 - 55 anos	32,9%
56 - 65 anos	34,9%

Fonte: ENTRAJUDA (Apoio a Instituições de Solidariedade Social(Entrajuda 2011)).

O mesmo comportamento, de trabalho voluntário com o objetivo de obter experiência profissional e estabelecimento de contactos, foi também reportado por Holmes em 2006 (Holmes 2007) no Reino Unido.

Deste modo, a atual definição legal de voluntário, supracitada, encontra-se desajustada com a realidade, uma vez que, face à crise económica e social alguns voluntários não têm uma atitude desinteressada servindo-se do voluntariado como ponte para o mercado de trabalho.

Vários autores estudaram as motivações dos voluntários, sendo os motivos mais comuns a responsabilidade social e pela possibilidade de manter e desenvolver capacidades de trabalho (King 1984; Steiner 1984; Fitch 1987; Chapman and Morley 1999; Holmes 2003). A motivação é um processo psicológico complexo que resulta da interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia (Carvalho and Souza 2007).

Os diferentes estudos mostram que tanto razões altruístas como os pessoais explicam os motivos dos voluntários (King 1984; Steiner 1984; Fitch 1987).

McCurley e Lynch, (McCurley and Lynch 1998), classificam de forma objetiva os motivos em três categorias: altruísta, interesse próprio e familiar (McCurley and Lynch 1998) (McCurley and Lynch 1998).

É também aceite que essas razões, em geral, variam de acordo com a faixa etária.

Com motivos mais auto-centrados em indivíduos com menos de 30 anos e motivos mais altruístas em indivíduos com mais de 30 anos (Gillespie and King 1985).

Jiménez e os seus colaboradores (Jiménez, Fuertes et al. 2009) mostraram que as motivações e expectativas dos voluntários são pontos de importante reflexão e consideração por parte das unidades que os acolhem (Figura 2).

Este estudo mostrou uma correlação direta entre a satisfação dos voluntários em relação às tarefas que desempenham, às suas expectativas e a gestão de voluntários com o tempo de permanência do voluntário na instituição.

A satisfação é importante, especialmente tendo em conta que os voluntários não recebem nenhuma compensação económica por realizarem tarefas que em muitos casos acarretam um custo emocional e tendo ainda em conta, que são desenvolvidas num ambiente organizacional que nunca é isento de conflitos e problemas (Jiménez, Fuertes et al. 2009).

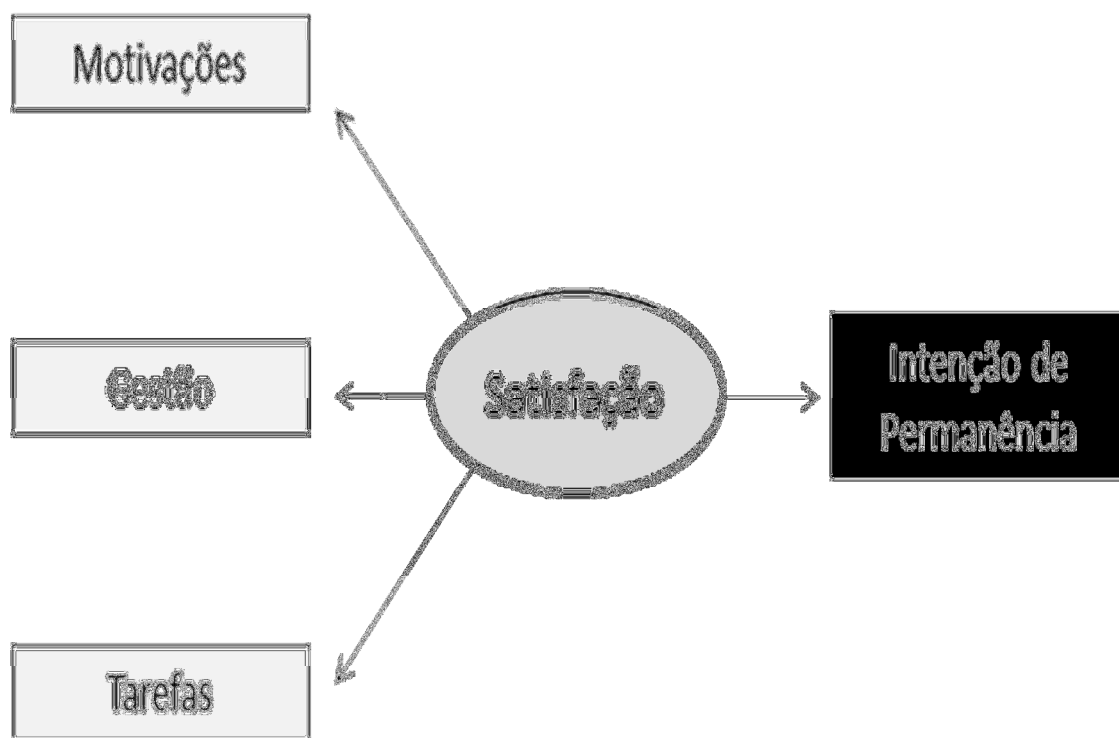


Figura 2 – Relaciona a satisfação dos voluntários com o tempo de permanência.

Fonte: Adaptado de (Jiménez, Fuertes et al. 2009)

As estatísticas mostram ainda que as mulheres estão, em geral, mais predisposta para o voluntariado do que os homens e que estas fundamentam a sua opção nas suas crenças sobre a importância do voluntariado, o que não acontece com os homens (Clary, Snyder et al. 1996).

Há ainda vários autores que argumentam que as mulheres têm um maior sentido de responsabilidade social e de “cuidadoras” como resultado do processo educativo da sociedade que tende a enfatizar estes valores mais nas meninas do que nos meninos (Eagly and Crowley 1986).

1.2 Formação/Proteção dos voluntários

O mesmo estudo português de 2012 (Romão, Gaspar et al. 2012) mostra ainda que apenas 25% dos voluntários frequentou ações de formação adequadas (em duração e conteúdo) enquanto 33% frequentou apenas algumas ações esporádicas e de curta duração e um pouco mais de 40% não frequentou qualquer tipo de formação.

Tendo em conta os elevados números de voluntários em Portugal e o seu contributo para a sociedade, torna-se relevante a obtenção de formas adequadas de formação destes voluntários.

Segurança e Higiene no Trabalho são essenciais para o bom funcionamento de qualquer instituição. Uma boa gestão dos voluntários estimula as boas práticas em relação aos mesmos.

Para além disso, maximiza os benefícios e minimiza os possíveis pontos negativos, podendo aumentar as oportunidades de desenvolver trabalho eficiente e inovador.

Proteger uma organização de riscos ou de ser processada por não ter condições de segurança e higiene no trabalho pode ter muitos benefícios na forma como esta é gerida, na sua reputação e sustentabilidade.

Os voluntários em museus não constituem um grupo de risco acrescido mas, tendo em conta o elevado número de voluntários existente, as formações distintas, grupos etários, os papéis que estes desempenham e as obrigações gerais do empregador e do trabalhador previstas nos artigos 15.º e 17.º da Lei n.º 3/2014 de 28 de Janeiro, é necessário fazer-lhes chegar, bem como aos empregadores informação que os alerte para os riscos profissionais a que estão expostos.

A maioria das considerações de segurança são questões do senso comum que devem ser reforçadas. Não tem que ser um trabalho árduo nem dispendioso.

Trata-se de um trabalho de identificação, análise (tendo em conta a probabilidade e frequência da possível ocorrência) e o controlo de potenciais riscos (reduzir, remover ou minimizar o possível mal).

Isto pode passar simplesmente pela partilha ou transferência de responsabilidades.

É importante salientar que os seguros não constituem uma alternativa à higiene e segurança no trabalho e devem ser vistos como um *back-up* para reduzir custos depois de algo correr mal.

Pretende-se por isso elencar informação que ajude as instituições a colocar em prática os procedimentos preventivos de higiene e segurança no trabalho.

É neste contexto que ocorre a necessidade de realizar não só uma revisão bibliográfica, como um estudo de caso de um conjunto de museus Portugueses.

Pretende-se assim, com a informação recolhida, consubstanciar-se uma proposta conjunta de procedimentos preventivos de boas práticas de segurança e saúde em museus, para que as entidades que recebem voluntários como seus colaboradores possam estar informadas, informar e formar todos os seus colaboradores, incluindo nestes os voluntários.

A informação a que nos referimos passa além de outra de carácter mais específico, pela legislação nacional vigente.

2 ESTADO DA ARTE / REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Os museus e a Direção Regional de Cultura do Norte

O trabalho que se pretende realizar visa proporcionar condições de garantia da segurança e saúde ocupacional, aos voluntários que exercem a sua atividade em museus e, em particular os afetos à Direção Regional de Cultura do Norte.

Um **museu** é, na definição do International Council of Museums (ICOM, 2001),

"uma instituição permanente, sem fins lucrativos, ao serviço da sociedade e do seu desenvolvimento, aberta ao público e que promove pesquisas relativas aos testemunhos materiais do homem e do seu ambiente, adquire-os, conserva-os, comunica-os e expõe-os para estudo, educação e prazer da sociedade".

A Direção Regional de Cultura do Norte (DRCN) é um organismo desconcentrado da Secretaria de Estado da Cultura, criado pelo Decreto-Lei n.º 215/2006 de 27 de Outubro.

A sua missão e atribuições estão consignadas no Decreto Regulamentar n.º 114/2012, de 25 de Maio.

A sua estrutura nuclear, criada pela Portaria n.º 227/2012 de 3 de Agosto é composta por uma única unidade orgânica designada por Direção de Serviços de Bens Culturais (DSBC). A sua área de atuação circunscreve-se à região norte.

A DRCN tem por missão, na respetiva circunscrição territorial e em articulação com os organismos centrais da Secretaria de Estado da Cultura, a criação de condições de acesso aos bens culturais, o acompanhamento das atividades e a fiscalização das estruturas de produção artística financiadas pelo Secretaria de Estado da Cultura, o acompanhamento das ações relativas à salvaguarda, valorização e divulgação do património arquitetónico e arqueológico e, ainda, o apoio a museus.

A nova Lei Orgânica das Direções Regionais de Cultura, publicada no Decreto-Lei n.º 114/2012, de 25 de Maio, no que se refere à Direção Regional de Cultura do Norte, passa para a alçada desta alguns museus da região norte, nomeadamente:

- Museu D. Diogo de Sousa, Braga;
- Museu dos Biscainhos, Braga;
- Museu Alberto Sampaio, Guimarães;
- Paço dos Duques de Bragança, Guimarães;
- Museu de Lamego, Lamego;
- Museu do Abade de Baçal, Bragança;
- Museu Terra de Miranda, Miranda do Douro.

Os Museus onde foi desenvolvido este estudo, com exceção da Fundação de Serralves, estão instalados em edifícios classificados com interesse histórico/cultural.

Porque se revela lesivo dos mesmos ou são de concretização manifestamente desproporcionada, atendendo que a execução das obras necessárias são desproporcionadamente difíceis e requerem a aplicação de meios económico-financeiros desproporcionados ou não disponíveis e porque afetam o imóvel cujas características se pretende preservar, os museus que na sua maioria estão instalados em imóveis classificados não cumprem a legislação de SCIE ((Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 de

novembro que estabelece o RJ-SCIE e a Portaria n.º 1532/2008 de 29 de dezembro que aprova o RT-SCIE).

2.2 Enquadramento Legal e Normativo

À luz da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, o voluntariado constitui um instrumento de desenvolvimento social, cultural, ambiental e económico, num mundo em transformação constante, que se rege pelo princípio de que todas as pessoas têm direito à liberdade de reunião e associação pacífica (Pinto 2001).

O voluntariado obedece aos princípios da solidariedade, da participação, da cooperação, da complementaridade, da gratuidade, da responsabilidade e da convergência (art. 6.º Lei n.º 71/98, de 3 novembro)(DR 1998).

Podemos por isso dizer que é o conjunto de ações de interesse social e comunitárias realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.

De acordo com Kotler (Kotler 1975), os voluntários querem que o seu trabalho seja apreciado.

Para Dhome (Dhome 2001), voluntário é a pessoa “que doa o seu trabalho, as suas potencialidades e talentos de forma desafiante e gratificante em prol da realização de uma ação de natureza social.

Segundo definição das Nações Unidas:

"voluntário é o jovem ou o adulto que, devido a seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social, ou outros campos..."

A qualidade de voluntário não pode, de qualquer forma, decorrer de relação de trabalho subordinado ou autónomo ou de qualquer relação de conteúdo patrimonial com a organização promotora, sem prejuízo de regimes especiais constantes da lei, pelo que as atividades de voluntariado devem estar sujeitas à legislação em vigor, de forma a garantir o Estado de direito e o pleno respeito pela integridade do indivíduo.

Pretende-se aqui caracterizar o enquadramento normativo do voluntariado em Portugal, onde se encontram diversos diplomas que reconhecem a importância do voluntariado, nomeadamente o art. 176.º do Decreto-Lei n.º 35108, de 7 de novembro de 1945 (revogado) (DR 1945), que reorganiza os serviços de assistência social refere que:

“As direções dos institutos, instituições e estabelecimentos poderão aceitar a colaboração de pessoas idóneas que voluntaria e gratuitamente se ofereçam para prestar uma ou mais horas diárias de serviço social, auxiliando-as na prestação da assistência a seu cargo.”

O enquadramento dos projetos de solidariedade e o regime aplicável aos jovens voluntários, está previsto no Decreto-Lei n.º 168/93, de 11 de maio, ainda em vigor, embora anterior à aprovação da legislação específica 1998 (DR 1998), define:

“...o enquadramento dos projetos de solidariedade, de natureza social ou cultural, com incidência nas comunidades do território nacional, bem como o regime aplicável aos jovens voluntários para a solidariedade que neles se

integrem, visando estimular o desenvolvimento de ações de voluntariado e contribuir para a formação integral dos jovens.”

Este diploma legal tinha por objetivo estimular o desenvolvimento de ações de voluntariado e contribuir para a formação integral dos jovens. Foi regulamentado pela Portaria n.º 685/93, de 22 de julho (DR 1993), que aprovou o regulamento de execução do voluntariado jovem para a solidariedade.

O Decreto-Lei n.º 168/93, de 11 de maio (DR 1993) diz no seu preâmbulo que:

“O voluntariado é, por excelência, uma via para a realização do homem e para a formação do cidadão...”

A Lei n.º 71/98, de 3 de novembro (DR 1998) procede ao enquadramento jurídico do voluntariado, que tem como objetivos promover e garantir a todos os cidadãos a participação solidária em ações de voluntariado, e define os princípios mínimos legais, segundo os quais o voluntariado deve ser desenvolvido, dando deste modo resposta a muitos voluntários que reclamavam desde o I Congresso Europeu de Voluntariado, em Lisboa no ano de 1987, a publicação de legislação que definisse os deveres e direitos dos voluntários.

O Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro (DR 1999), também designada por lei de Bases do Voluntariado, que regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro (DR 1998), estabelece as bases do enquadramento jurídico do voluntariado e, refere no seu preâmbulo que:

“O voluntariado é uma atividade inerente ao exercício de cidadania que se traduz numa relação solidária para com o próximo, participando, de forma livre e organizada, na solução dos problemas que afetam a sociedade em geral.”

O Estado Português através da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro (DR 1998) publicou as definições oficiais de:

Voluntariado (art. 2.º):

“Voluntariado é o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.”

Voluntário (art. 3.º):

“O voluntário é o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.”

Organizações promotoras (art. 4.º):

“...entidades públicas da administração central, regional ou local ou outras pessoas coletivas de direito público ou privado, legalmente constituídas, que reúnam condições para integrar voluntários e coordenar o exercício da sua atividade...”

Sendo o voluntariado um compromisso entre duas partes (voluntário e organização promotora), está abrangido por um conjunto de direitos e deveres:

Direitos do voluntário art. 7.º:

- a) *Ter acesso a programa de formação inicial e contínua, tendo em vista o aperfeiçoamento do seu trabalho voluntário;*
- b) *Dispor de um cartão de identificação de voluntário;*
- c) *Enquadrar-se no regime do seguro social voluntário, no caso de não estar abrangido por um regime obrigatório de segurança social;*

- d) Exercer o seu trabalho voluntário em condições de higiene e segurança;*
- e) Faltar justificadamente, se empregado, quando convocado pela organização promotora, nomeadamente por motivo do cumprimento de missões urgentes, em situações de emergência, calamidade pública ou equiparadas;*
- f) Receber as indemnizações, subsídios e pensões, bem como outras regalias legalmente definidas, em caso de acidente ou doença contraída no exercício do trabalho voluntário;*
- g) Estabelecer com a entidade que colabora um programa de voluntariado que regule as suas relações mútuas e o conteúdo, natureza e duração do trabalho voluntário que vai realizar;*
- h) Ser ouvido na preparação das decisões da organização promotora que afetem o desenvolvimento do trabalho voluntário;*
- i) Beneficiar, na qualidade de voluntário, de um regime especial de utilização de transportes públicos, nas condições estabelecidas na legislação aplicável;*
- j) Ser reembolsado das importâncias despendidas no exercício de uma atividade programada pela organização promotora, desde que inadiáveis e devidamente justificadas, dentro dos limites eventualmente estabelecidos pela mesma entidade.*

Deveres do voluntário art. 8.º:

- a) Observar os princípios deontológicos por que se rege a atividade que realiza, designadamente o respeito pela vida privada de todos quantos dela beneficiam;*
- b) Observar as normas que regulam o funcionamento da entidade a que presta colaboração e dos respetivos programas ou projetos;*
- c) Atuar de forma diligente, isenta e solidária;*
- d) Participar nos programas de formação destinados ao correto desenvolvimento do trabalho voluntário;*
- e) Zelar pela boa utilização dos recursos materiais e dos bens, equipamentos e utensílios postos ao seu dispor;*
- f) Colaborar com os profissionais da organização promotora, respeitando as suas opções e seguindo as suas orientações técnicas;*
- g) Não assumir o papel de representante da organização promotora sem o conhecimento e prévia autorização desta;*
- h) Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário de acordo com o programa acordado com a organização promotora;*
- i) Utilizar devidamente a identificação como voluntário no exercício da sua atividade.*

O voluntariado é uma atividade inerente ao exercício de cidadania que se traduz numa relação solidária para com o próximo, participando, de forma livre e organizada, na solução dos problemas afetam sociedade em geral.

Em Portugal a atividade de voluntariado é regulamentada por legislação nacional específica e geral, onde se inclui, além de outras, as prescrições mínimas de segurança nos locais de trabalho. De referir também as Normas europeias, internacionais e as diretivas (tabela 3).

Tabela 3 – Legislação (Nacional – Específica)

Documento	Publicação D.R.	Resumo
Lei n.º 71/98	3 de novembro	Estabelece as bases do enquadramento jurídico do voluntariado. Tem como objetivo a promoção e garantia a todos os cidadãos do direito a participar em atividades em atividades voluntárias, procurando definir os princípios mínimos legais, como deve ser desenvolvido o voluntariado. Reconhece o voluntariado como instrumento básico para a promoção da participação de todos os cidadãos na sociedade e a liberdade e flexibilidade inerentes às atividades voluntárias.
Decreto-lei 389/99	30 de setembro	Regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, criando as condições que permitam promover e apoiar o voluntariado. Também designada por lei de Bases do Voluntariado
Resolução da Assembleia da República n.º 7/99	19 de fevereiro	Aprova, para ratificação, o Tratado de Amesterdão, que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns atos relativos a esses Tratados, incluindo o Anexo e os Protocolos, bem como a Ata Final com as Declarações, entre as quais a 38, relativa às atividades de voluntariado.
Resolução de Conselho de Ministros 50/2000, 30 março	20 de abril	Define a composição e o funcionamento do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado
Decreto-Lei n.º 40/89	12 de fevereiro	Institui o seguro social voluntário, regime contributivo de carácter facultativo no âmbito da Segurança Social, em que podem ser enquadrados os voluntários. O seguro social voluntário foi objeto de adaptação ao voluntariado pelo Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro
Decreto-Lei n.º 176/2005	25 de outubro	Altera o n.º 1 do art. 4.º do Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro
Portaria n.º 87/2006	24 de janeiro	Aprova o Modelo de Cartão de Identificação do Voluntário
Nacional Geral		
Documento	Publicação D.R.	Resumo
Decreto-Lei n.º 347/93	1 outubro	Prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho
Portaria n.º 987/93	6 outubro	Estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho
Lei n.º 3/2014	28 janeiro	Procede à segunda alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho

Tabela 3 – Legislação (Nacional – Específica) (cont.)

Normas Europeias – Internacionais e Diretivas

Documento	Data	Resumo
Código de Conduta do Voluntariado para a Cooperação	21/10/2006, Plataforma Portuguesa ONGD	Aplica-se a todas as ONGD portuguesas que trabalham com o Voluntariado e que a ele adiram expressa, livre e voluntariamente.
Declaração Universal sobre o Voluntariado	14/9/1990	Define os princípios fundamentais do voluntariado

2.3 Conhecimento Científico

2.3.1 Perfil do voluntário

É importante conhecer e compreender os voluntários ou seja, fazer uma caracterização sociodemográfica dos mesmos.

No que se refere ao género, Hewlett (Hewlett 2009) afirma que homens e mulheres têm igual propensão para o voluntariado sendo que, as diferenças no género influenciam apenas os interesses e as tarefas consideradas por cada um.

Segundo o autor, os homens tem maior tendência para se envolverem em tarefas relacionadas com hobbies, recreação e artes.

Em Portugal, as mulheres realizam voluntariado na área socio-caritativa em maior percentagem que os homens; 83% e 57% respetivamente (Romão, Gaspar et al. 2012).

No entanto, em atividades com maior exigência física o voluntariado masculino sobressai com 88% Figura 3.

Nas instituições estudadas em Portugal verificamos que em quase todas, as mulheres estão sempre em maior número, nomeadamente nas de carácter humanitário como: em instituições hospitalares, cruz vermelha, IPSS e ONG.

Os homens aparecem em maior número nas instituições com maior exigência física, nomeadamente em Associações de Bombeiros, ou então em Associações juvenis onde, como já referido, podem desenvolver tarefas relacionadas com hobbies, recreação e artes.

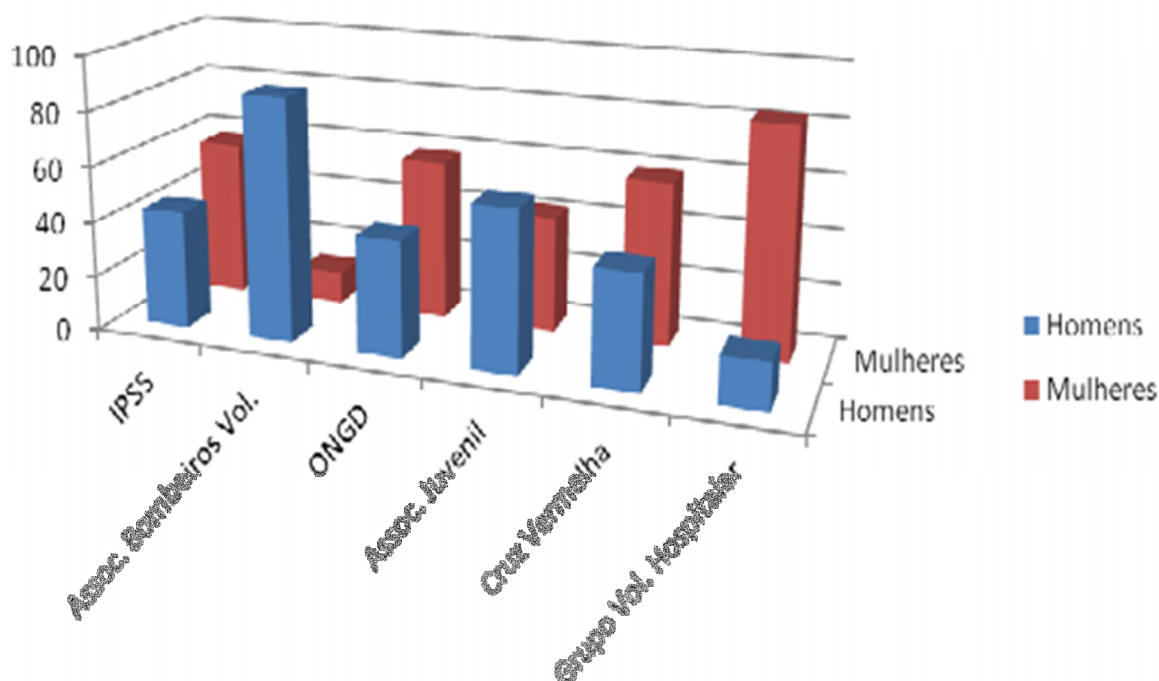


Figura 3

Distribuição por sexo, segundo o tipo de instituição em Portugal (2001).

Fonte: (Entrajuda 2011)

Na Escócia, um estudo feito com base no voluntariado em museus, mostrou que:

- 53% dos voluntários são homens;
- 47% de mulheres (Baird and Greenaway 2009).

No que se refere à idade, no Reino Unido, em 2009 a grande maioria dos voluntários tinha idades compreendidas entre os 45 e os 54 anos (Hewlett 2009).

Na Escócia, o voluntariado em museus envolve maioritariamente indivíduos com idades a partir dos 55 anos, reformados.

Em Portugal, os voluntários que se encontram nos escalões relativos às idades inferiores a 20 anos bem como, superiores a 46 anos são os que se encontram em maior número.

Sendo que o voluntariado regular é tendencialmente feito pelos mais velhos.

Relativamente às habilitações literárias, 65% dos voluntários Portugueses possui um nível de escolaridade secundário ou superior (Romão, Gaspar et al. 2012), o que se torna relevante se for tido em consideração o ainda elevado nível de analfabetismo da população (tabela 4).

Tabela 4 - Taxa de analfabetismo segundo os censos de 2013

Anos	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
1960	X	26,6	39,0
1970	25,7	19,7	31,0
1981	18,6	13,7	23,0
1991	11,0	7,7	14,1
2001	9,0	6,3	11,5
2011	5,2	3,5	6,8

Percentagem de população residente em Portugal com 10 anos ou mais que não sabe ler nem escrever.

Fontes/Entidades: INE, PORDATA - Última atualização: 2013-05-27

A proporção de voluntários que detêm formação superior é maior nas instituições com voluntariado essencialmente de direção.

Apesar de haver uma crescente tendência para os voluntários sem ocupação regular, nomeadamente desempregados, cerca de metade dos voluntários ativos desempenham profissões científicas, técnicas ou artísticas (médicos(as), professores(as), enfermeiros(as), assistentes sociais, psicólogos(as), entre outras).

Os trabalhadores industriais apesar de constituírem cerca de 65% da população ativa, representam apenas 20% dos voluntários em Portugal (Romão, Gaspar et al. 2012).

Este assunto já despertou o interesse de várias instituições internacionais, sendo possível encontrar diversos questionários direcionados a voluntários (Tabela 5).

A avaliação das condições de trabalho mereceu por parte dos diversos investigadores (instituições) em diversos momentos os registos da tabela que se segue.

Tabela 5 Questionários

Inquérito	Instituição	Anexo
Volunteer Questionnaire	Indiana Historical Society	3
Volunteerism Questionnaire	University of Akron	4
Volunteer Questionnaire Form	Enough is enough	5
Volunteer Satisfaction Questionnaire	American Red Cross	6
Volunteer Questionnaire	Landis Valley Museum	7

Fonte: Lista de inquéritos direcionados a voluntários encontrados na literatura.

2.3.2 Conteúdo funcional do trabalho voluntário

A maioria das instituições portuguesas afirmaram ter voluntários a participar nos órgãos sociais e a desempenhar tarefas de gestão/direção. Apenas:

- 16% referiram ter voluntários a vender produtos ou desempenhar outras atividades;
- Cerca de 40,6% têm voluntários a prestar apoio direto aos beneficiários (Romão, Gaspar et al. 2012).

No Reino Unido, um estudo mostrou que:

- 75% dos museus envolve os seus voluntários em trabalho de investigação;
- 61% dos museus envolve os voluntários apenas em trabalho de arquivo e exibição;
- 53% dos museus em funções guia/interpretação.

Mais de um terço dos museus declarou envolver voluntários em funções de administração, conservação e restauração, informação, angariação de fundos e trabalho na biblioteca (Hewlett 2009) (tabela 6).

Tabela 6 Tarefas específicas executadas por voluntários em museus,

Tarefa	Frequência	Tarefa	Frequência
Pesquisa	105	Trabalho de biblioteca	52
Trabalhos de arquivo	92	Informação e comunicação técnica	49
Mostra/exibição	92	Processamento de achados	33
Guia/interpretação	81	Gestão	30
Gestão/direção	70	Formação de conservador	22
Administração	62	Escavação/trabalho de campo	12
Conservação/restauração	59	Outros	63
Angariação de fundos	59	Base	152
Vendas/informação	54		

2001 (Hewlett 2009).

Fonte: Institute for Volunteering Research, 2002

Orr (Orr 2006) explorou o voluntariado como forma de lazer.

O autor defende a ideia de que o museu, como espaço de lazer, é um espaço criativo onde os voluntários tentam de acordo com a sua herança cultural, contextualizar o museu nas suas próprias vidas.

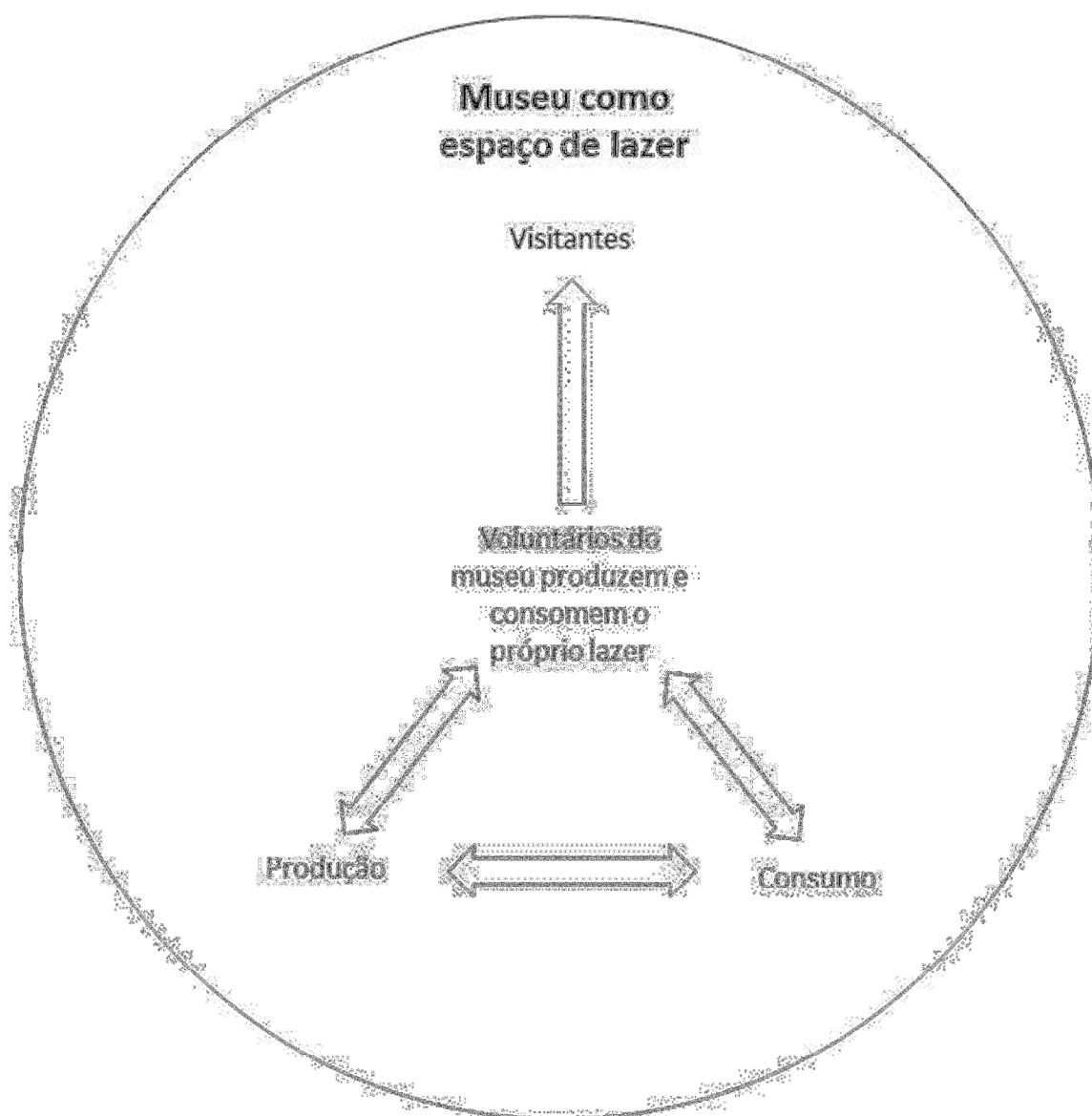


Figura 4

Modelo produção-consumo-reprodução de Orr.

Fonte: (Orr 2006).

O museu como um espaço importante para as práticas de lazer e criação de identidade dos voluntários, providência ainda uma situação onde a aprendizagem faz parte do dia-a-dia.

O autor descreve os voluntários em museus como praticantes de lazer através da ação coletiva como se representa na figura 4 (Orr 2006).

3 OBJETIVOS, MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 Objetivos da Dissertação

Tratando-se de uma atividade emergente e multisectorial, que abrange todas as faixas etárias, torna-se oportuno encarar o voluntariado como uma qualquer outra atividade em que há prestação de um serviço, atendendo a que o voluntário está exposto aos mesmos riscos que um trabalhador do museu. Consequentemente, tal como acontece com outras atividades, é preciso que este trabalhador receba formação adequada às tarefas que vai desempenhar e seja devidamente informado sobre os riscos inerentes ao seu posto de trabalho, bem como as normas em vigor no museu sobre segurança no trabalho.

Com o presente trabalho pretende-se elaborar, desenhar, formatar e conceber uma estrutura de suporte à informação e formação para o trabalho voluntário, equiparando o voluntário ao papel de um trabalhador junto de uma entidade empregadora.

Para concretizarmos o nosso propósito, é necessário como objetivos subjacentes:

1. Identificar o estado da investigação sobre voluntariado, bem como o enquadramento legal e organizacional de promoção desta atividade.
2. Analisar os níveis de conhecimento, sensibilização e formação dos voluntários nos museus.
3. Criar procedimentos e critérios para a seleção, qualificação e integração destes, visando a proteção dos trabalhadores e equipamentos.
4. Contribuir para a constante valorização intelectual e pessoal dos voluntários, através de um processo formativo.

3.2 Materiais e Métodos

3.2.1 Museus

O museu é um local de trabalho multidisciplinar, onde em simultâneo se desenvolvem diversas atividades, onde trabalhadores, voluntários, visitantes, investigadores, estudantes e outros partilham os mesmos espaços.

Nessa medida é necessário:

- Programar as várias atividades que lá se realizam;
- Organizar os espaços e os grupos de trabalho;
- Zelar para que tudo esteja pronto no momento exato;
- Conservar e restaurar peças, objetos de exposição;
- Fazer a manutenção do edifício

Por tudo isto o Museu é um local de trabalho com características muito próprias, em que os seus colaboradores estão expostos a muitos e variados tipos de riscos.

Atendendo ao número, sempre crescente, de visitantes, ao reduzido número de funcionários, à variedade de tarefas a executar, ao reduzido orçamento de que normalmente

dispõem e à impossibilidade de contratar pessoal, as direções dos museus estão abertas à colaboração de pessoas que uma forma livre, desinteressada e responsável se comprometem a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora, de acordo com a suas aptidões próprias e ao seu tempo livre

Para concretizar os objetivos propostos nesta tese, realizaram-se questionários aos voluntários dos museus (tabela 7).

Tabela 7 Lista de museus abrangidos neste estudo, e respetiva localidade

Entidade	Dimensão Humana			Tema	Localização
	Trabalhadores ^(p)	Voluntários	Visitantes		
Museu Nacional Soares dos Reis – Porto	30	16	100.000 /ano	Arte	https://www.google.pt/maps/place/MNSR+-+Museu+Nacional+de+Soares+dos+Reis+-+Pal%C3%A1cio+dos+Carrancas/@41.14768,-8.621561,17z/data=!3m1!4m2!3m1!1s0xd24651ca77f88e5:0x57619d3cc9617371
Fundação de Serralves – Porto	70	92	500.000 /ano	Arte Contemporânea	https://www.google.pt/maps/search/Museu+Serralves,+Rua+Dom+Jo%C3%A3o+de+Castro,+Porto/@41.1596655,-8.659582,17z/data=!3m1!4b1
Museu do Abade de Baçal – Bragança	15	9	22.000 /ano	Etnografia	https://www.google.pt/maps/place/Museu+do+Abade+de+Ba%C3%A7al/@41.805735,-6.752986,17z/data=!3m1!4b1!4m2!3m1!1s0xd3b0eb5e204e6fb:0x86dcdcb381f886d
Museu de Arqueologia D. Diogo de Sousa – Braga	25	1	75.000 /ano	Arqueologia	https://www.google.pt/maps/place/MUSEU+REGIONAL+DE+ARQUEOLOGIA+DOM+DIOGO+D+E+SOSA/@41.545964,-8.427658,17z/data=!3m1!4b1!4m2!3m1!1s0xd24fec4b86513c5:0x7a6bc246b3f973c9
Museu do Tesouro da Sé de Braga – Braga	8	5	30.000 /ano	Arte Sacra	https://www.google.pt/maps/place/S%C3%A9+de+Braga/@41.549988,-8.426901,17z/data=!3m1!4b1!4m2!3m1!1s0xd24fec794ea5567:0x88464e952d6ead51

1 - Museu Nacional Soares dos Reis – Porto

O Museu nacional de Soares dos Reis, está instalado no Palácio das Carrancas, edifício de finais do séc. XVIII.

O Museu recebe voluntários desde 2007 para atividades e serviços específicos, entre outras nas seguintes atividades:

- Acolhimento dos visitantes;
- Prestação de informação de carácter geral sobre o museu;
- Acompanhamento e orientação de visitas;
- Biblioteca;
- Outros

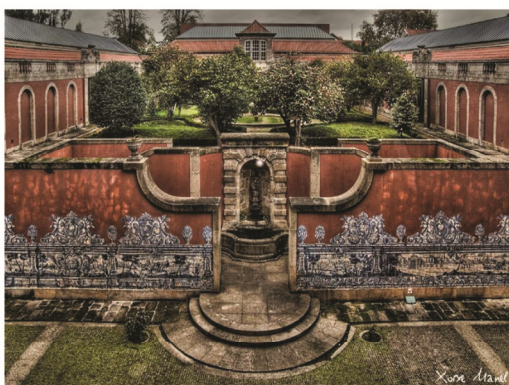


Figura 5 Fotografias do Museu Soares dos Reis.

2 – Fundação de Serralves – Porto

A Fundação de Serralves inclui o Museu, Casa de Serralves e os Jardins (Parque).

Em 2002 implementou um programa de voluntariado, que desde logo teve a adesão da sociedade civil. Em 2012 “Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações”, criou um programa de voluntariado especificamente dedicado a seniores.

Os voluntários são integrados em diferentes áreas, em função do seu perfil e interesse, nomeadamente:

- Arquivo;
- Apoio ao acolhimento dos participantes nos programas educativos;
- Apoio ao acolhimento dos visitantes nas exposições



Figura 6 Fotografias da Fundação de Serralves.

3 - Museu do Abade de Baçal - Bragança

Instalado no antigo Paço Episcopal, edifício do séc. XVIII, objeto de sucessivas adaptações e remodelações. Como todos os restantes museus integrados na rede nacional de museus rege-se pelas normas definidas na carta de voluntariado dos museus que integra o programa de voluntariado do Instituto dos Museus e da Conservação.

Os voluntários no Museu do Abade de Baçal, desenvolvem a sua atividade nas áreas de:

- Acolhimento ao público;
- Serviços educativos;
- Investigação documental;
- Apoio ao inventário;
- Outros



Figura 7 Fotografias do Museu Abade Baçal.

4- Museu de Arqueologia D. Diogo de Sousa - Braga

Instalado num edifício moderno que abriu ao público em 2007 em zona central de cidade de Braga, tem no seu acervo coleções arqueológicas da região Norte de Portugal possui a que é considerada a “melhor coleção de miliários de toda a Europa”.

As suas coleções são fundamentalmente constituídas por espólio resultante de investigação arqueológica que tem vindo a ser realizada na região Norte, em especial na cidade de Braga.

Recorre também ao serviço de voluntários para apoio a algumas das suas atividades

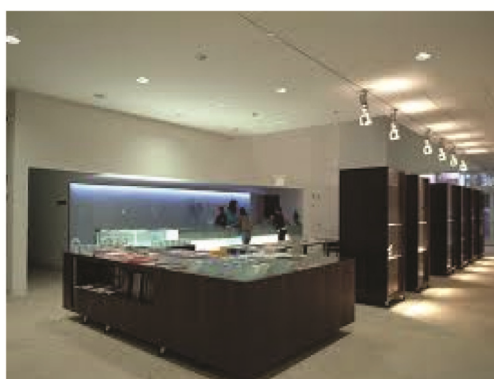
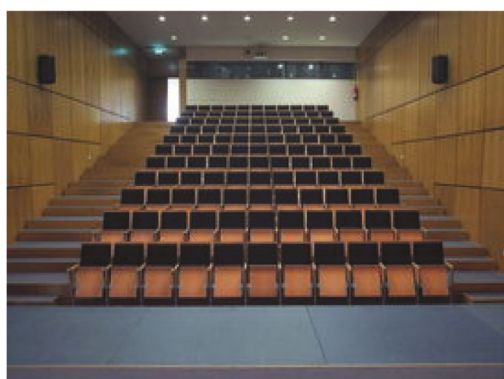


Figura 8 Fotografias do Museu D. Diogo de Sousa.

5 - Museu do Tesouro da Sé de Braga - Braga

Instalado na antiga Casa do Cabido, anexa à Sé de Braga. Foi recentemente ampliado (2007).

Localizado no centro histórico da cidade de Braga, os seus espaços distribuem-se por salas de exposição, reservas, serviços educativos, serviços administrativos e loja.

Como os restantes museus recorre também ao serviço de voluntários para apoio nas suas diversas atividades.

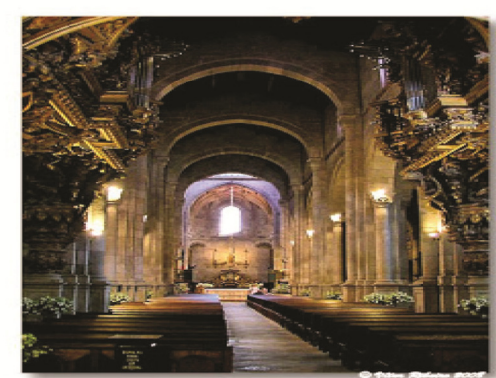
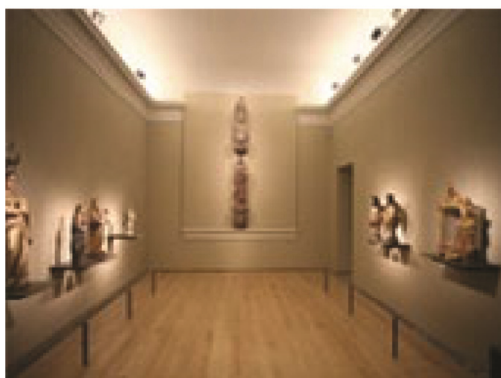


Figura 9
Fotografias do Museu do Tesouro da Sé de Braga.

3.2.2 Preparação dos inquéritos

Com o objetivo de analisar os níveis de conhecimento e formação dos voluntários, dos museus acima mencionados, bem como compilar informação para posterior elaboração de um manual de formação de segurança ocupacional, foi elaborado um conjunto de questionários.

Um dos questionários teve como base o questionário elaborado, e testado com sucesso, pela Universidade de Reading (traduzido para português):

- Checklist for museums involving volunteers” (anexo 1).

O questionário da Universidade de Reading foi elaborado com base:

- Nos 9 indicadores identificados pela Investing in Volunteers quality standards (anexo 2);
- Pelo Volunteer Centre Dundee;
- Pela tabela Greater London Volunteering’s Volunteer Management;
- No National Trust’s Essential Standards of Volunteering.

Este questionário foi complementado com um outro com o intuito de recolher dados relevantes considerados essenciais para a caracterização dos voluntários, nomeadamente:

- Género;
- Grupo etário;
- Profissão;
- Escolaridade;
- Motivação.

É possível encontrar na literatura outros questionários já elaborados, direcionados a voluntários como por exemplo os questionários elaborados por:

Tabela 8 – questionários disponíveis na literatura.

Entidade	Local
Indiana Historical Society; ¹	Indianapolis - USA
University of Akron; ²	Akron - USA
Enough is enough; ³	Virginia, USA
American Red Cross ⁴	Washington DC, USA
Landis Valley Museum ⁵	Pensilvania, USA

No entanto, apenas o questionário da Universidade de Reading é direcionado para voluntários em museus.

¹ <http://www.indianahistory.org/join-support/volunteer%20questionnaire.pdf>

² <http://www.uakron.edu/>

³ <http://www.enough.org/objects/VolunteerQuestionnaireForm.doc.pdf>

⁴ <https://www.serviceleader.org/sites/default/files/file/10%20Red%20Cross%20Survey%20%232.pdf>

⁵ <http://www.landisvalleymuseum.org/volunteer.pdf>

Adicionalmente este questionário tem também o objetivo de inquirir sobre a formação dos voluntários, o seu nível de conhecimento e de satisfação tornando-se assim uma mais-valia para este estudo.

3.3 Validação dos inquéritos

Após pesquisa de inquéritos que se ajustassem ao tipo de questões que pretendíamos esclarecer, encontramos alguns dos quais seleccionamos 5 (tabela 8) que nos pareceram os mais ajustados a este trabalho.

Na pesquisa efetuada houve o cuidado de procurar inquéritos já validados por instituições credíveis e que ao mesmo tempo pudessem ser utilizados no nosso grupo-alvo.

Todos os inquéritos entregues foram considerados válidos, tendo os mesmos posteriormente sido tratados resposta a resposta.

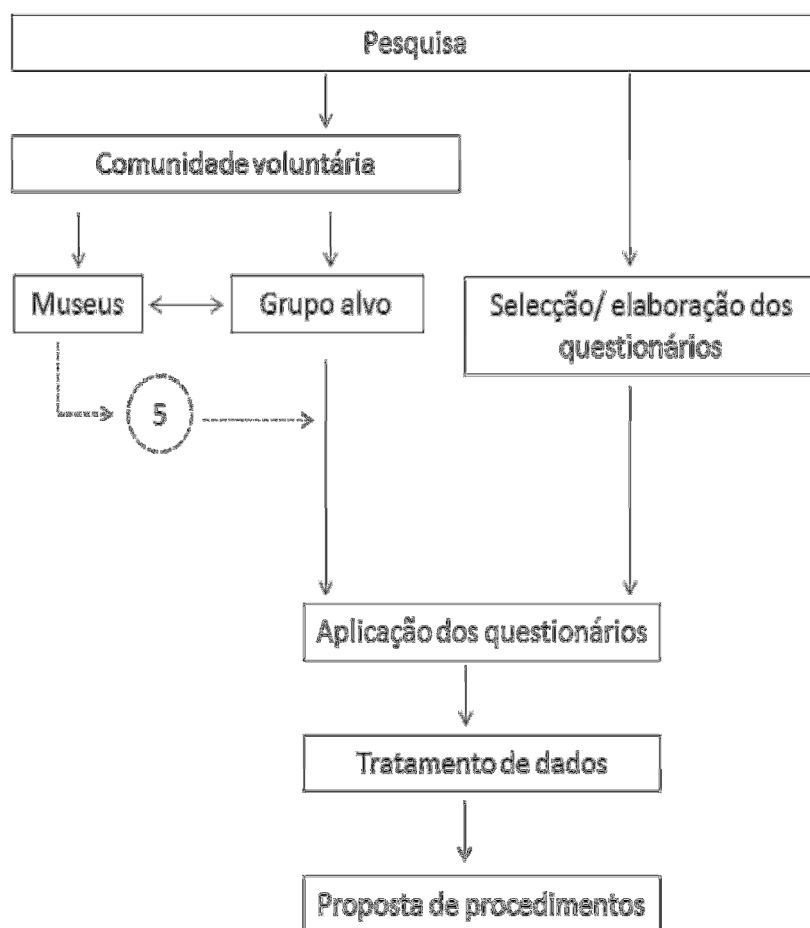


Figura 10 - Representação esquemática da metodologia aplicada.

4 RESULTADOS

4.1 Grupo de estudo

Foram entregues, ao responsável pelo serviço de voluntariado, dois questionários para serem distribuídos a cada um dos voluntários.

Um dos questionários é o “Checklist for museums involving volunteers” (anexo 1), testado pela Universidade de Reading.

Um segundo destinado à recolha de dados relevantes, considerados essenciais, para a caracterização dos voluntários, nomeadamente:

- Género;
- Grupo etário;
- Profissão;
- Escolaridade;
- Motivação.

Nas entidades sob estudo existem no total 123 voluntários.

Tabela 9
Respostas aos inquéritos

Museu	Voluntários	Questionários		
		Entregues	Respondidos	N/respondidos
Museu do Tesouro da Sé de Braga - Braga	5	5	5	0
Museu de Arqueologia D. Diogo de Sousa - Braga	1	1	1	0
Fundação de Serralves - Porto	92	92	30	62
Museu do Abade de Baçal - Bragança	9	9	9	0
Museu Nacional de Soares dos Reis - Porto	16	16	5	11
Totais	123	123	34	89

No entanto, nem todos os voluntários participaram no estudo, conforme se verifica na tabela 9 sendo que, apenas 50 voluntários responderam ao questionário “Checklist for museums involving volunteers” (Fig. 11A) e destes 50 apenas 45 responderam ao inquérito de dados complementares (Fig. 11B).

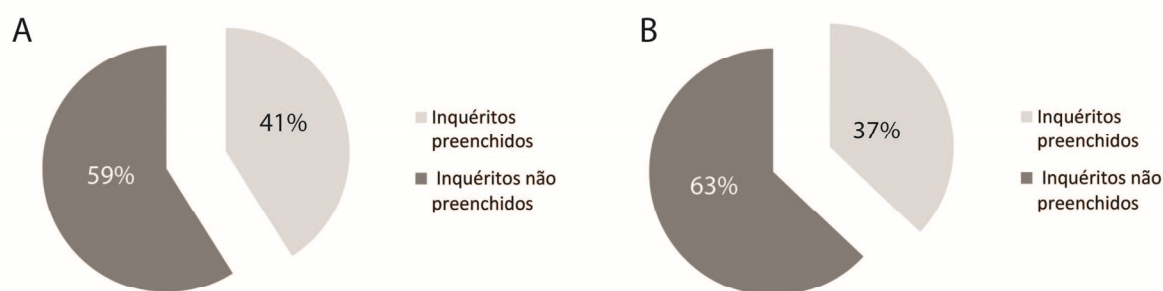


Figura 11 - Relação de inquéritos respondidos e não respondidos pelos voluntários dos museus sob estudo, representada sob a forma de percentagem relativa ao total de voluntários envolvidos nos museus.

A. Respostas ao inquérito “Checklist for museums involving volunteers”

B. Respostas ao inquérito complementar.

Dos 123 inquéritos entregues o número total de indivíduos que participou neste estudo foi de 50.

A devolução dos inquéritos entregues:

- Checklist for museums involving volunteers” (anexo 1);
- Um segundo destinado à recolha de dados relevantes, considerados essenciais, para a caracterização dos voluntários, não foi em igual número.

Assim temos que ao inquérito da Universidade de Reading, responderam 41% dos inquiridos.

Ao inquérito destinado à recolha de dados relevantes, considerados essenciais, para a caracterização dos voluntários responderam 37% dos inquiridos.

Destes 50 sabe-se que:

- 31 são do sexo feminino;
- 14 do sexo masculino.

Não foi recolhida informação sobre o sexo, idade, escolaridade ou profissão de 5 dos participantes, uma vez que tal como referido acima, estes apenas preencheram o inquérito “Checklist for museums involving volunteers”.

Uma parte significativa dos voluntários, optou por entregar os inquéritos sem qualquer resposta.

Esta ação foi particularmente notória entre os voluntários da Fundação de Serralves e do Museu Nacional Soares dos Reis, onde apenas cerca de 30% respondeu aos inquéritos (Fig. 12).

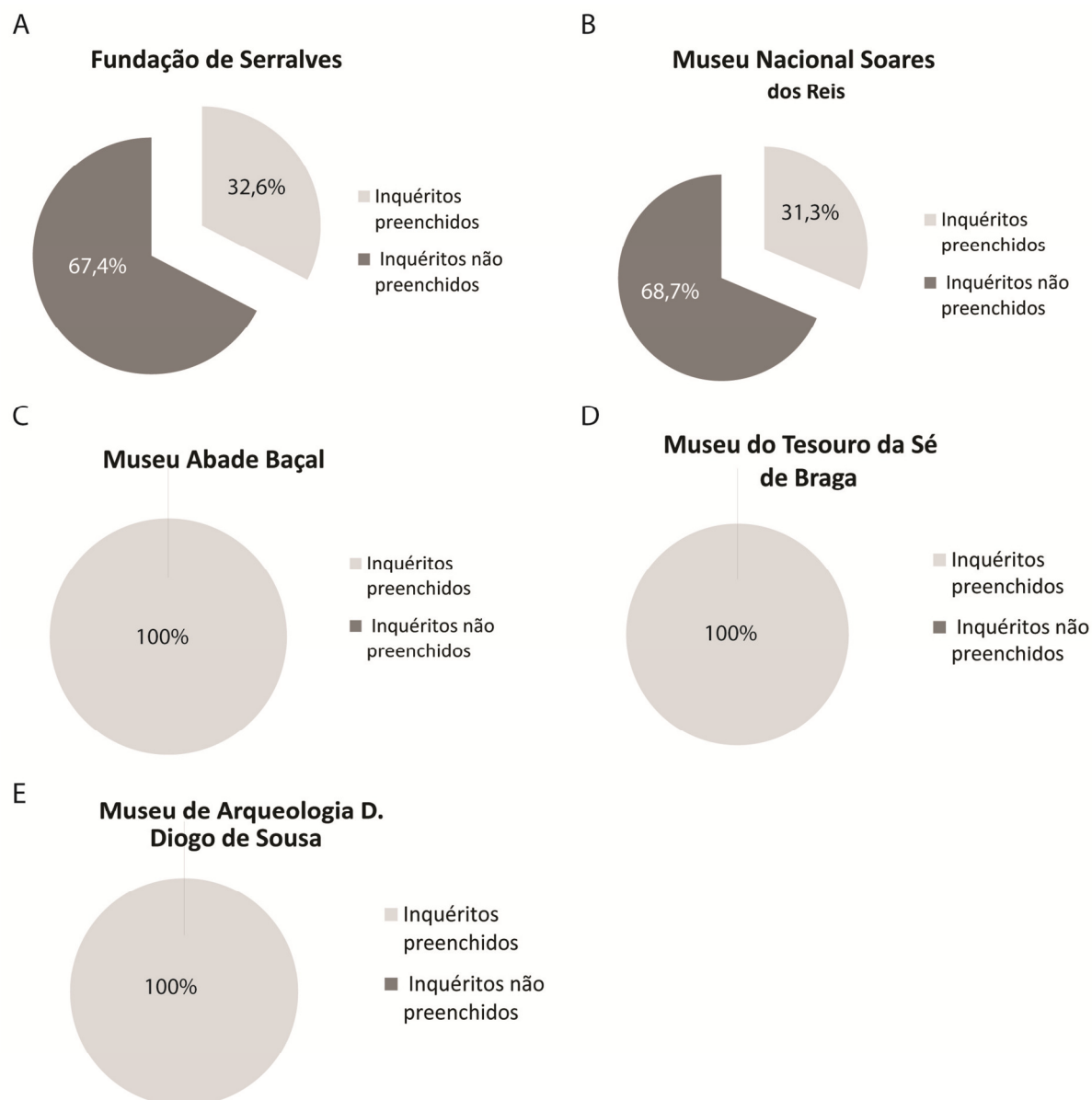


Figura 12 - Relação de inquéritos respondidos e não respondidos pelos voluntários dos museus sob estudo

- A.** Fundação de Serralves,
B. Museu Nacional Soares dos Reis,
C. Museu Abade Baçal, **D.** Museu do Tesouro da Sé de Braga,
E. Museu de Arqueologia D. Diogo de Sousa.

4.2 Caracterização do grupo de estudo

A partir das respostas de 45 voluntários ao questionário complementar, foi possível apurar que nos museus em estudo não há voluntários com idades compreendidas entre os 20 anos e os 50 anos. A idade ativa das pessoas.

Verifica-se também que a maior percentagem de voluntários está exatamente nas idades acima dos 60 anos, começando essa tendência a notar-se nas pessoas com idades acima dos 50 anos, conforme se verifica no resumo que se segue.

- 32% idades compreendida entre os 51 anos e os 60 anos (Fig. 13A);
- 11% idades compreendidas entre os 17 anos e os 18 anos (Fig. 13A);
- 50% idades superior a 61 anos;
- 7% idades compreendidas entre os 16 anos e os 17 anos.

Constatou-se, também, no mesmo inquérito destinado à recolha de dados relevantes, considerados essenciais para a caracterização dos voluntários que a grande maioria são pessoas com formação superior.

Igualmente se verifica que à medida que o grau de escolaridade das pessoas aumenta, também o número de voluntários a colaborar nos museus aumenta, como se pode verificar no resumo que se segue.

- 15% tem o ensino básico (9º ano) (Fig. 13B);
- 30% tem o 12º ano ou escolaridade (Fig. 13B);
- 50% tem um curso superior (Fig. 13B);
- 5% tem um mestrado ou doutoramento (Fig. 13B).

Da recolha de dados através do mesmo inquérito, já anteriormente citado, verificamos que a grande maioria de pessoas que se dedicam ao voluntariado em museus são pessoas reformadas, que desta forma ocupam o seu tempo e de alguma forma continuam ativas física e intelectualmente.

O outro grande grupo de voluntários nos museus são os jovens estudantes, nomeadamente do ensino superior.

É de salientar também um número significativo de desempregados, como se verifica no resumo que se segue.

- 60% são reformados (Fig. 13C);
- 20% são estudantes (Fig. 13C);
- 20% outras atividades (Fig. 13C).

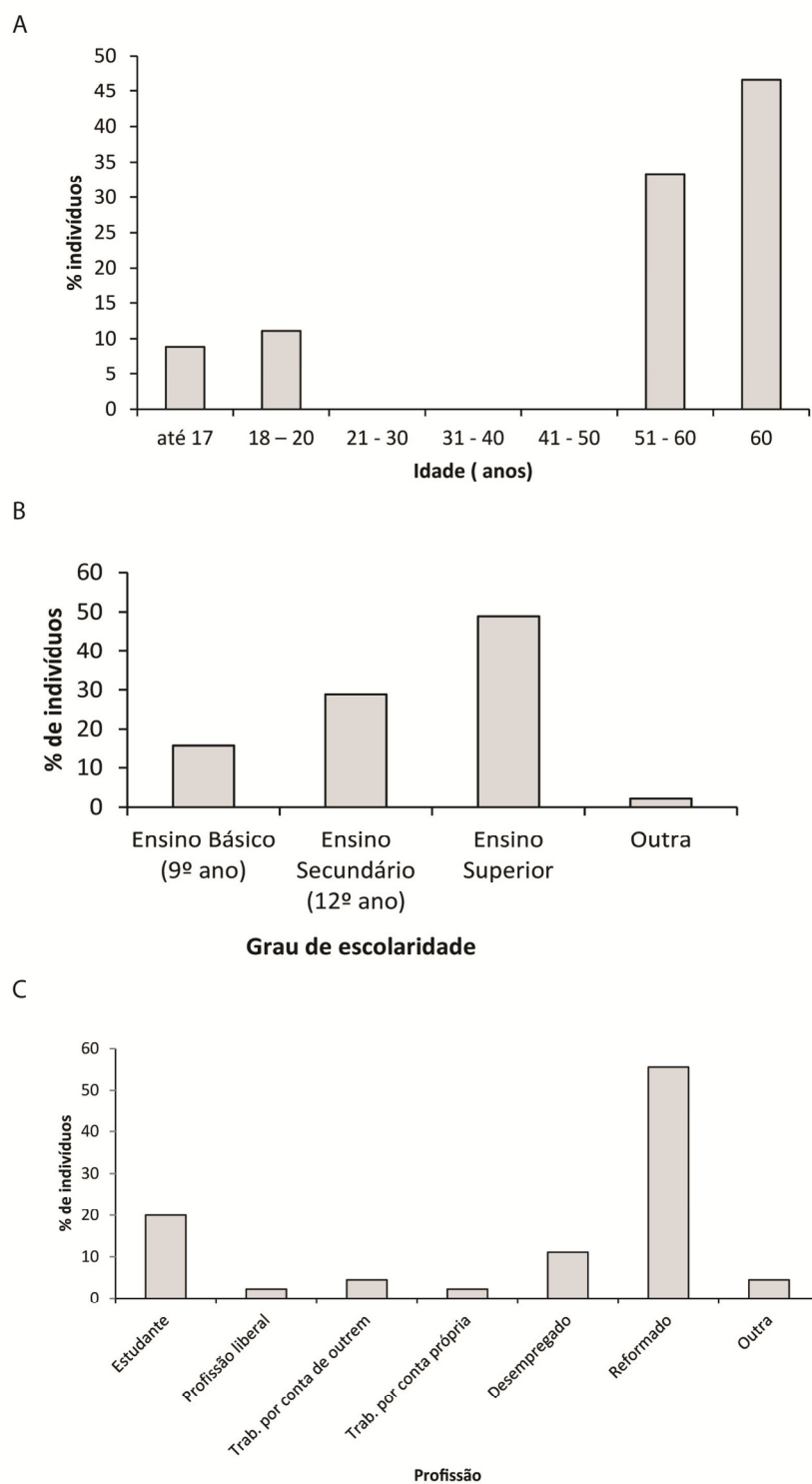


Figura 13 - Caracterização do grupo de estudo, tendo em conta as 45 respostas ao questionário complementar.

A. Caracterização da faixa etária

B. Escolaridade

C. Profissão, dos voluntários que participaram neste estudo.

4.3 O envolvimento dos voluntários e os seus benefícios

Quanto ao envolvimento dos voluntários nos museus:

- Mais de 80% dos inquiridos considera que os diversos trabalhadores de todos os níveis dos museus em que se inserem foram informados e sabem as razões do envolvimento de voluntários nos museus e os seus benefícios (Fig. 14A);
- 75% dos inquiridos considera que os museus onde desenvolvem a sua atividade voluntária estabelecem valores para o envolvimento de voluntários, preocupando-se com procedimentos para voluntários envelhecidos.

Consideram também que os mesmos efetuam uma revisão regular das políticas e procedimentos que envolvem os voluntários.

No entanto, neste último ponto:

- 25% respondeu que esta revisão regular das políticas é apenas parcialmente efetuada (Fig. 14A).
- 100% respondeu que o gestor de voluntários do museu em que se insere sabe a diferença legal entre o trabalho voluntário e um emprego remunerado (Fig. 14A).

Cerca de:

- 75% diz que os gestores de voluntários conhecem o apoio especializado (recrutamento e formação) disponível através de organizações externas de voluntariado, tais como o seu centro local de voluntariado;
- 10% diz que os gestores não estão cientes da existências deste apoio;
- 15% diz que os gestores estão apenas parcialmente cientes da existência dos mesmos (Fig. 14B).

Relativamente à sua inclusão nos recursos humanos e políticas organizacionais, verificamos que:

- 61% respondeu que os voluntários estão incluídos nos recursos humanos e políticas organizacionais (Fig. 14B);

e que:

- 28% diz que os voluntários não são incluídos (Fig. 14B);
- 11% diz que são apenas parcialmente incluídos (Fig. 14B).

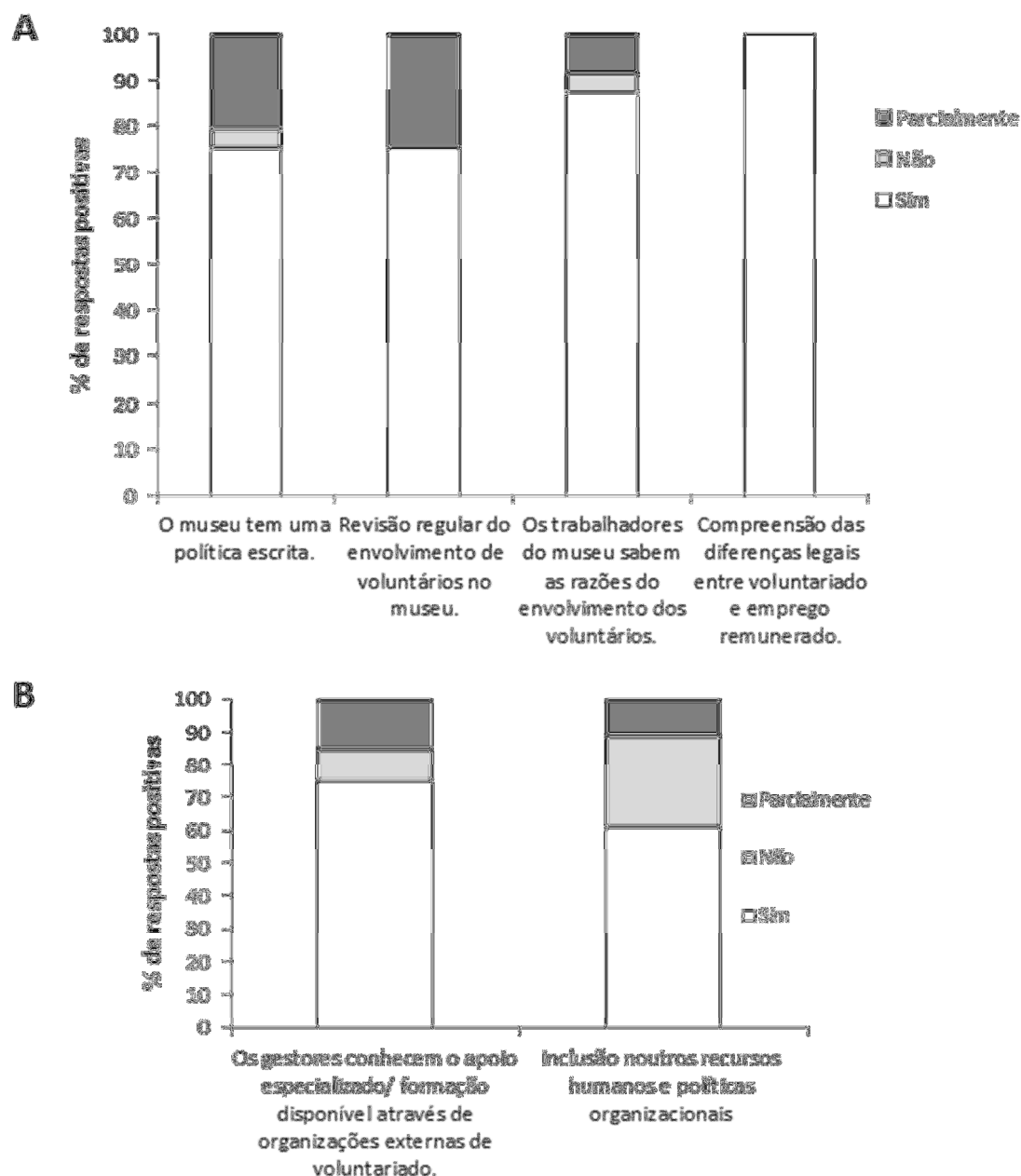


Figura 14 - Envolvimento dos voluntários e os seus benefícios

Percentagem de respostas “Sim”, “Não” e “Parcialmente”

Voluntários inquiridos em questões sobre o seu envolvimento nos museus.

A. Questões com percentagem de respostas “Sim” superior a 70%

B. questões com percentagem de repostas “Não” superiores a 10%.

4.4 Gestão dos voluntários

Na gestão dos voluntários, cerca de:

- 95% dos inquiridos, considera que o recrutamento, seleção, apoio e proteção dos voluntários é efetuado por uma pessoa chave ou grupo dentro do museu (Fig. 15A).

E que:

- 90% considera que as responsabilidades de gestão de voluntárias são claramente delineadas nas descrições de emprego ou função de equipa e revistos regularmente (Fig. 15A).

Para além disso:

- 90% respondeu que o museu toma medidas para garantir que aqueles que supervisionam os voluntários tenham conhecimento e experiência relevantes para tal, sentindo também que há tempo nas reuniões de equipa para discutir questões de voluntariado e dos voluntários (Fig. 15A).

Quando questionados se o museu inclui a participação de voluntários o seu plano anual:

- 100% respondeu afirmativamente.

A percentagem de inquiridos a responder “Parcialmente” aumenta nas questões relacionadas com a identificação dos papéis em que os voluntários conduzem / apoiam outros voluntários e projetos e com a existência de um planeamento de sucessão de voluntários, com:

- 28% considera que estes existem apenas parcialmente (Fig. 15B);
- 58% considera que o museu pretende assegurar os recursos financeiros adequados para cobrir o funcionamento do programa de voluntariado (Fig. 15B);
- 43% diz que o museu apenas pretende assegurar parcialmente os recursos financeiros (Fig. 15B).

Quando questionados sobre a existência de tempo nas reuniões de equipa para a discussão de assuntos relacionados com os voluntários:

- 38% dos voluntários respondeu “sim”;
- 62% dos inquiridos a responder “Parcialmente” (Fig. 15C).

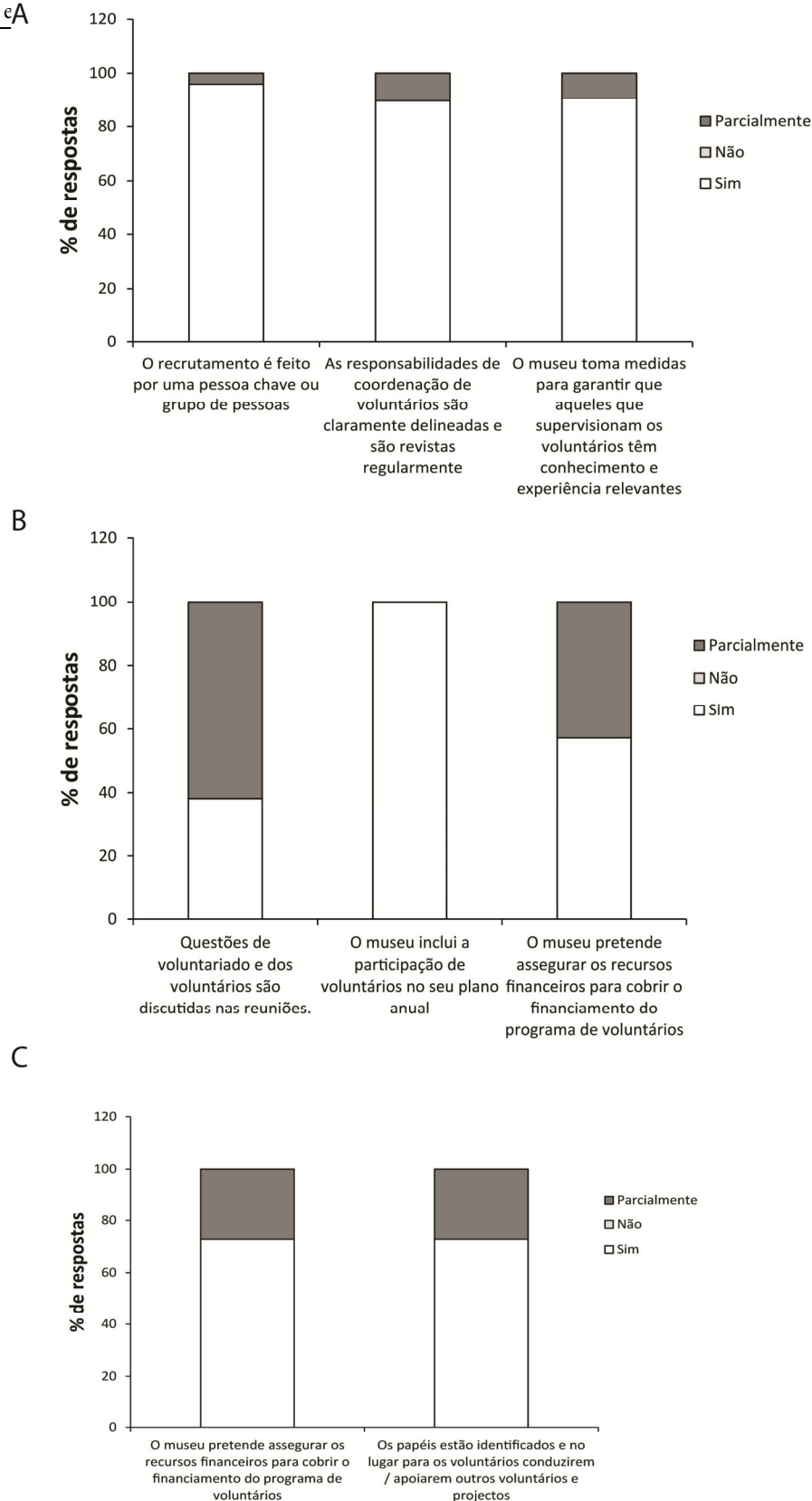


Figura 15

Gestão dos voluntários. Percentagem de respostas “Sim” e “Parcialmente” dos voluntários inquiridos em questões sobre a gestão/coordenação de voluntários. As respostas “Não” são em todos os casos representados nesta figura de 0%.

4.5 As funções dos voluntários

Através das respostas dos voluntários é possível constatar que:

- 100% dos voluntários considera que o ambiente de trabalho é livre de discriminação e preconceito;
- Mais de 90% dos voluntários considera que o museu está aberto à colaboração com voluntários com uma grande variedade de formação base.

De salientar no entanto que apenas cerca de:

- 70% refere que a monitorização e implementação da diversidade na equipa de voluntários são feitas de forma a representar a comunidade;
- Cerca de 80% considera que a diversidade da comunidade está representada na descrição do museu e que existe informação, sobre o museu e o envolvimento de voluntários, disponível.

Para compreender as barreiras do voluntariado dentro da equipa de trabalho no museu 70% dos inquiridos considera que esta não é feita ou é apenas parcialmente feita (Fig. 16).

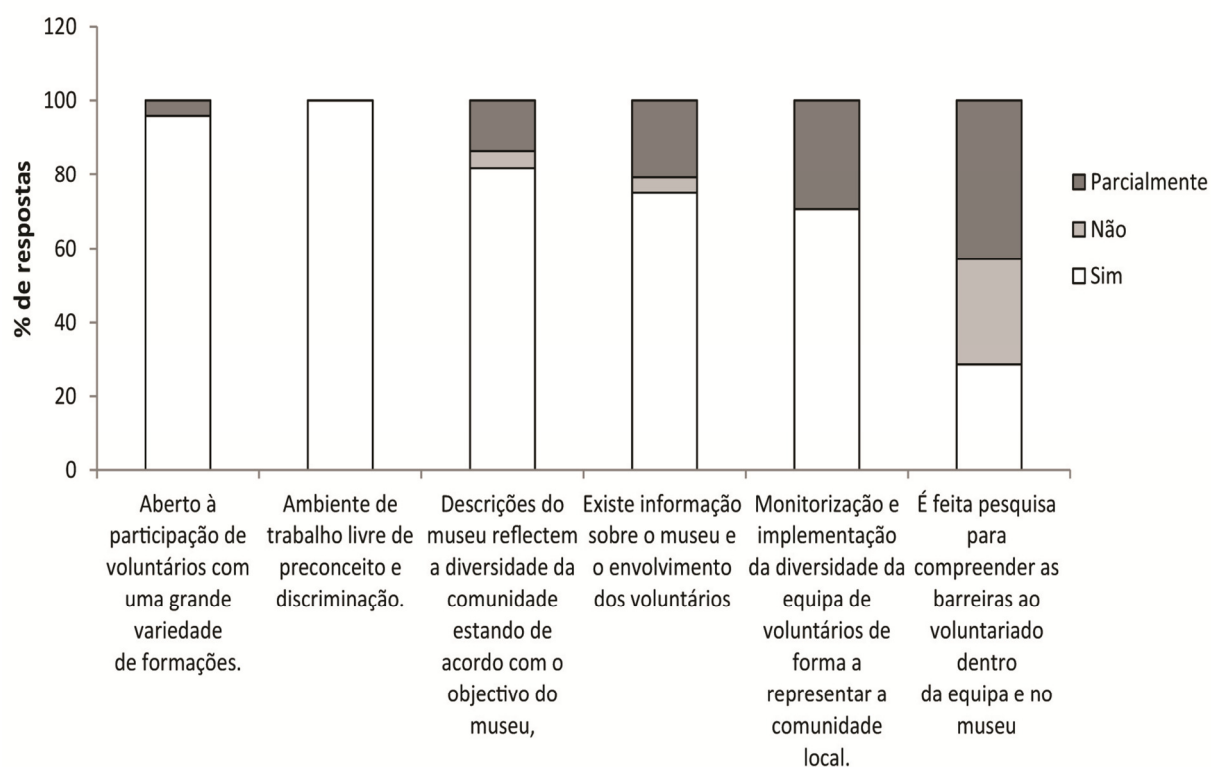


Figura 16

Análise das funções dos voluntários. Percentagem de respostas “Sim”, “Não” e “Parcialmente” dada pelos voluntários inquiridos.

4.6 Protecção dos voluntários

Quanto à avaliação dos potenciais de risco para os voluntários nas entidades sob estudo (Fig. 17):

- 80% dos inquiridos considera que esta é efectuada;
- 10% considera que não é feita;
- 10% considera que esta é apenas parcialmente efectuada.

À pergunta se seguro de trabalho disponibilizado pelo museu é adequado (Fig. 17):

- 85% considera que o seguro é adequado;
- 10% considera que não é adequado;
- 5% considera que é parcialmente adequado

Relativamente ao reembolso das despesas pagas pelos voluntários (Fig. 17):

- 80% considera que é feito adequadamente;
- 25% considera que são apenas parcialmente feitos.

À pergunta se os funcionários e os voluntários compreendem a política do museu nas despesas dos voluntários (Fig. 17):

- 70% considera que sim;
- 30% disseram que parcialmente. A totalidade dos voluntários sente que os seus dados pessoais estão protegidos (Fig. 17).

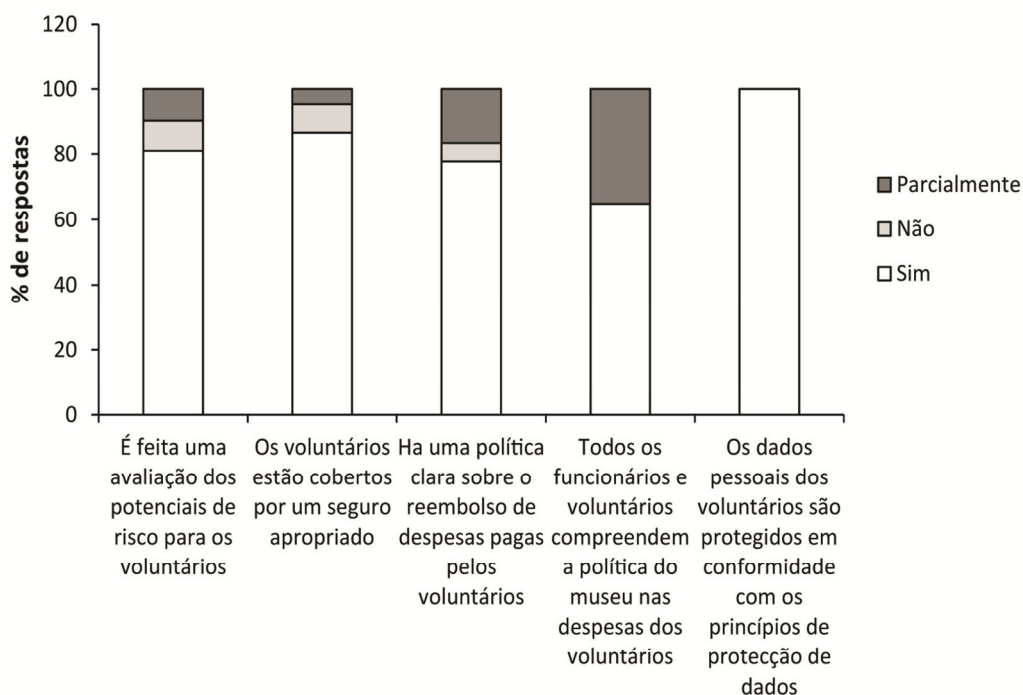


Figura 17

Avaliação da segurança e proteção de dados dos voluntários.

Percentagem de respostas "Sim", "Não" e "Parcialmente" dada pelos voluntários inquiridos.

4.7 Processo de recrutamento de voluntários

No que toca ao processo de recrutamento de voluntários em vigor nas entidades envolvidas neste estudo, 90% dos voluntários considera que os procedimentos de recrutamento e correspondência são apropriados para o papel dos voluntários, atendendo às necessidades individuais e são aplicados de forma consistente.

Adicionalmente, mais de 80% considera que são fornecidas informações claras sobre as oportunidades, o recrutamento, expectativas e seleção às pessoas interessadas.

No entanto, apenas 60% dos voluntários considera que os centros locais de voluntários e as ferramentas de recrutamento são atualizados regularmente com as vagas existentes, com 20% a considerar que não são atualizados e 20% a considerar que é apenas parcialmente feito.

Mais de 70% dos voluntários considera que as informações recolhidas sobre os voluntários são apropriadas e guardadas de forma consistente com cerca de 25% dos voluntários a considerar que isto é apenas parcialmente feito.

Quanto à avaliação das expectativas, aspirações e razões do indivíduo cerca de 80% dos voluntários considera que é efetuado durante o processo de recrutamento (Fig. 18A).

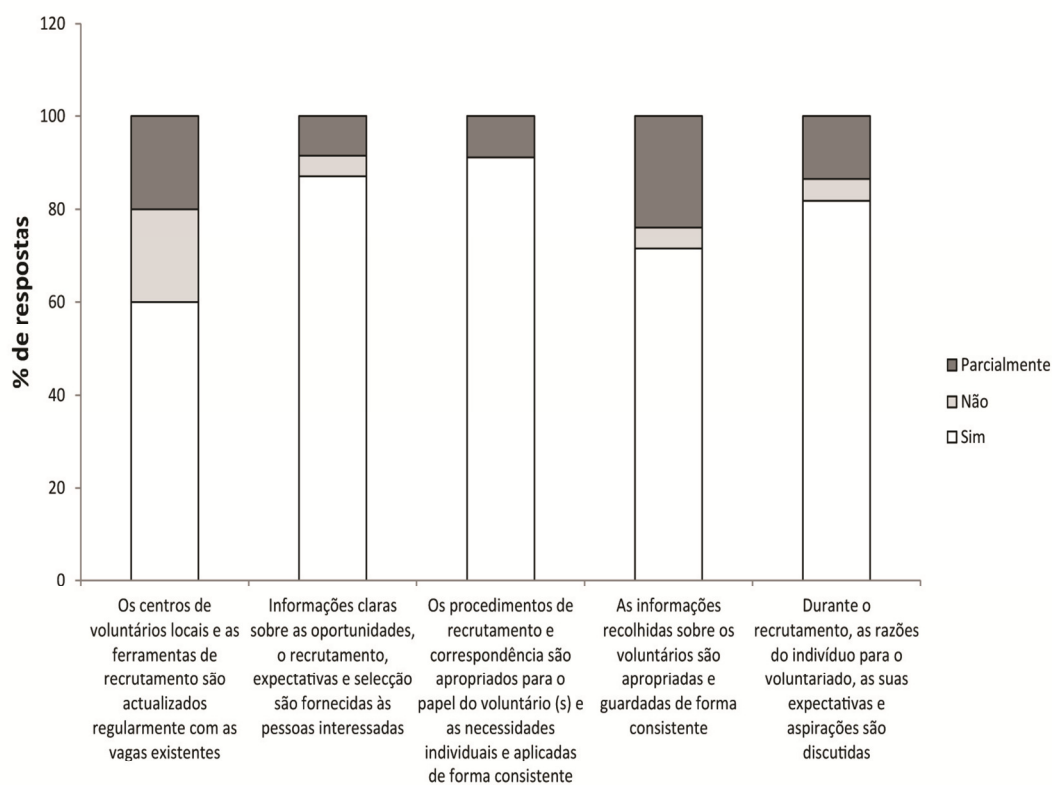
No que toca ao resultado do recrutamento menos de 80% dos voluntários afirma que caso este não seja bem-sucedido são recomendados outros museus considerados mais apropriados, com quase 20% de indivíduos a considerar que este procedimento não é posto em prática.

No entanto, cerca de 90% dos inquiridos considera que antes de se comprometerem os potenciais voluntários são capazes de descobrir mais sobre as oportunidades de voluntariado.

Adicionalmente, mais de 80% dos voluntários considera que o museu é consistente e justo na realização de controlos de referência e que estes têm em consideração as diretrizes governamentais relevantes bem como os papéis em que os voluntários serão colocados.

No entanto, apenas 40% dos inquiridos crê que o museu considerou os tipos de condenações penais e/ou ações disciplinares que podem ou não ser relevantes para o voluntariado realizado (Fig. 18B).

A



B

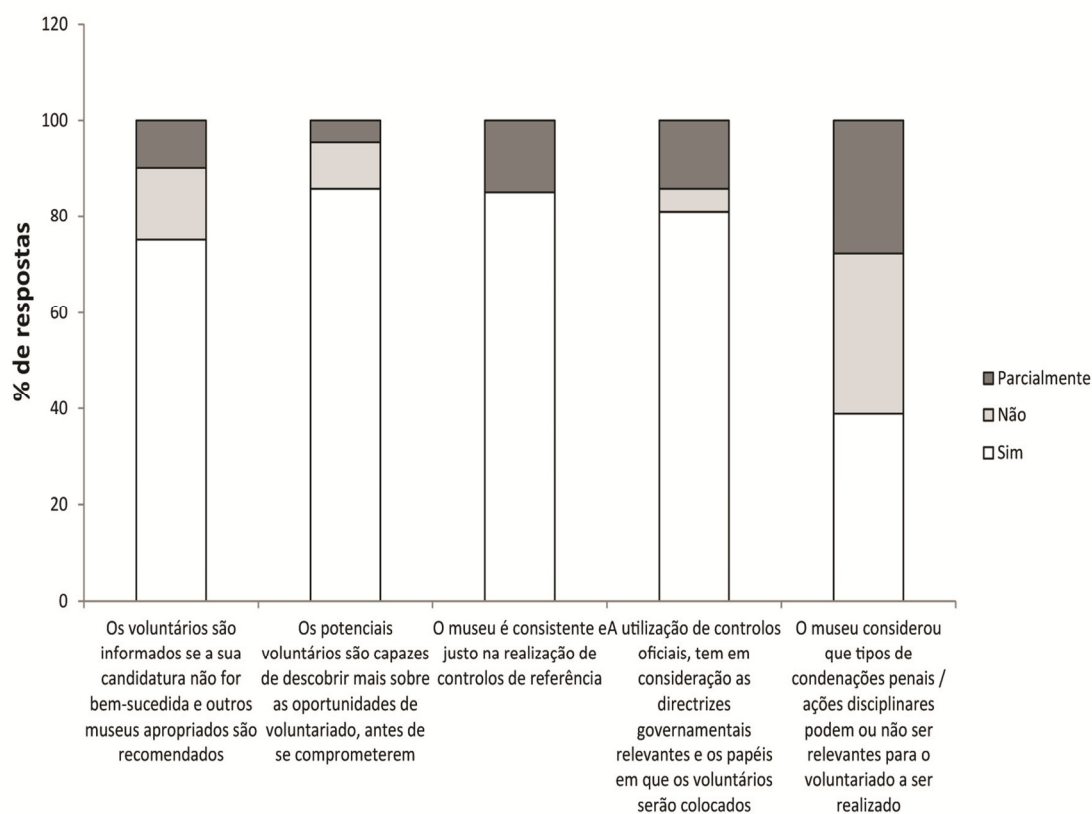


Figura 18

Processo de recrutamento de voluntários. Percentagem de respostas “Sim”, “Não” e “Parcialmente” dada pelos voluntários inquiridos.

4.8 Enquadramento dos voluntários

Pouco mais de 60% dos voluntários considera que os voluntários são apresentados ao pessoal relevante, com os quais entrará em contacto durante o decurso das suas funções, com mais de 20% dos inquiridos a considerar que isto é apenas parcialmente feito.

No entanto, mais de 80% dos voluntários considera que é fornecida a informação e/ou a formações necessárias para o desempenho das suas funções.

Adicionalmente, quase a totalidade dos voluntários considera que os limites do seu papel de voluntário são bem claros (Fig. 19A).

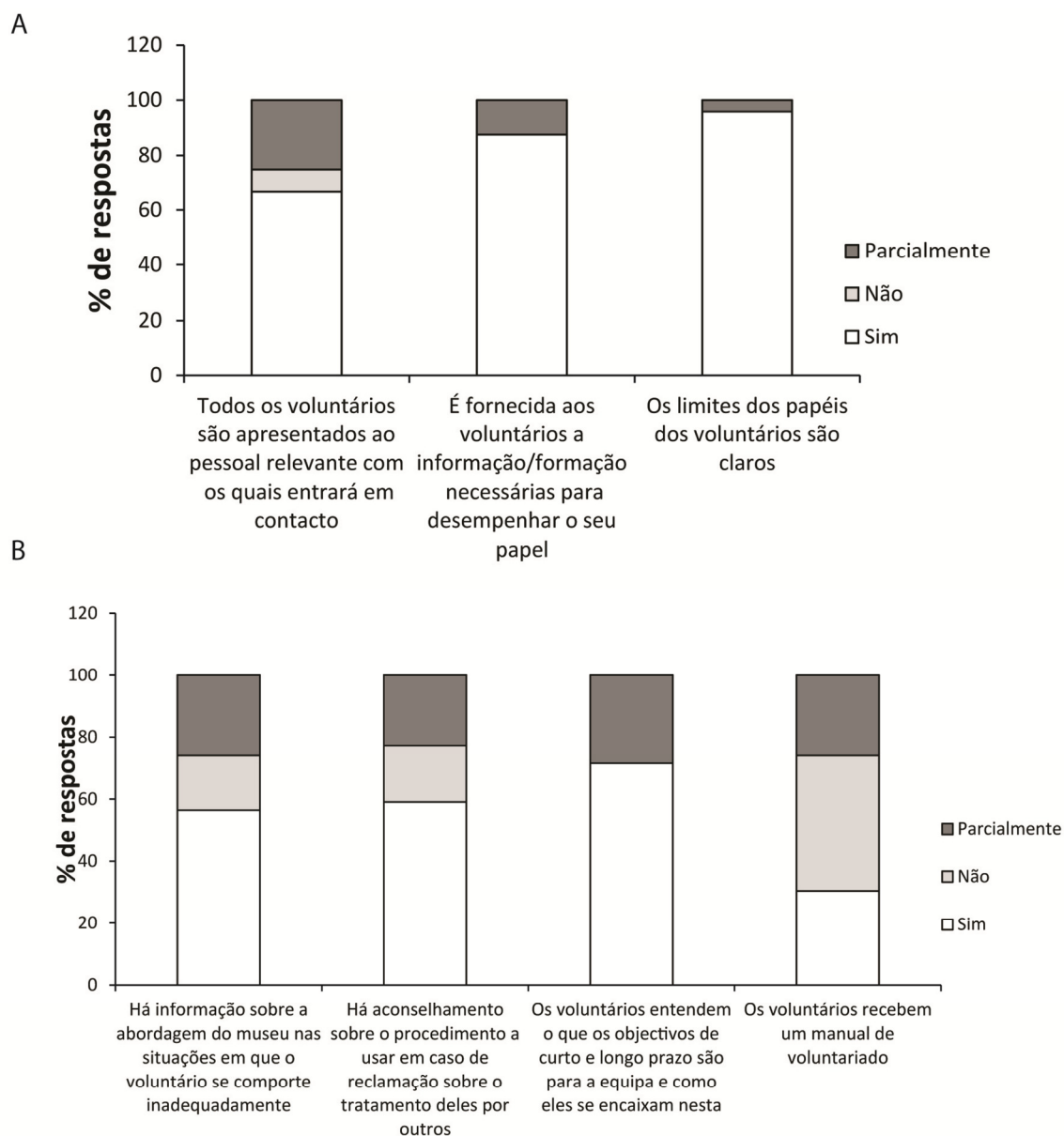


Figura 19

Inclusão dos voluntários. Percentagem de respostas “Sim”, “Não” e “Parcialmente” dada pelos voluntários inquiridos.

Quanto aos casos em que o voluntário se possa comportar inadequadamente menos de 60% dos inquiridos considera que há informação disponível sobre a abordagem do museu, com mais de 20% dos voluntários a considerar que esta está apenas parcialmente disponível.

Adicionalmente, 60% dos voluntários considera que há aconselhamento sobre o procedimento a usar no caso de reclamação sobre o trato dos voluntários por outros, com 20% dos inquiridos a considerar que isto acontece apenas parcialmente.

Quase 80% dos voluntários considera que os voluntários entendem os objetivos da equipa de trabalho a curto e longo prazo e, de que forma se enquadram na mesma.

A questão com a menor taxa de respostas afirmativas dos questionários aplicados, foi sobre a existência de um manual de voluntariado.

Apenas cerca 30% dos inquiridos afirma que os voluntários recebem um manual de voluntariado (Fig. 19B).

4.9 A supervisão dos voluntários

Mais de 90% dos inquiridos considera que todos os voluntários conhecem as formas de apoio e supervisão bem como quem contactar sobre a sua função.

Adicionalmente, cerca de 80% dos voluntários afirma que são organizadas sessões de supervisão relevantes tendo em conta o nível de responsabilidade e exigência emocional do seu papel.

Cerca de 90% considera que os voluntários estão conscientes da possibilidade de recusar as exigências que considerem irrealistas, além da sua função ou para as quais considerem não ter capacidades.

Para além disto, 80% dos voluntários considera que são informados aquando de alterações relevantes que afetem as suas funções (Fig. 20).

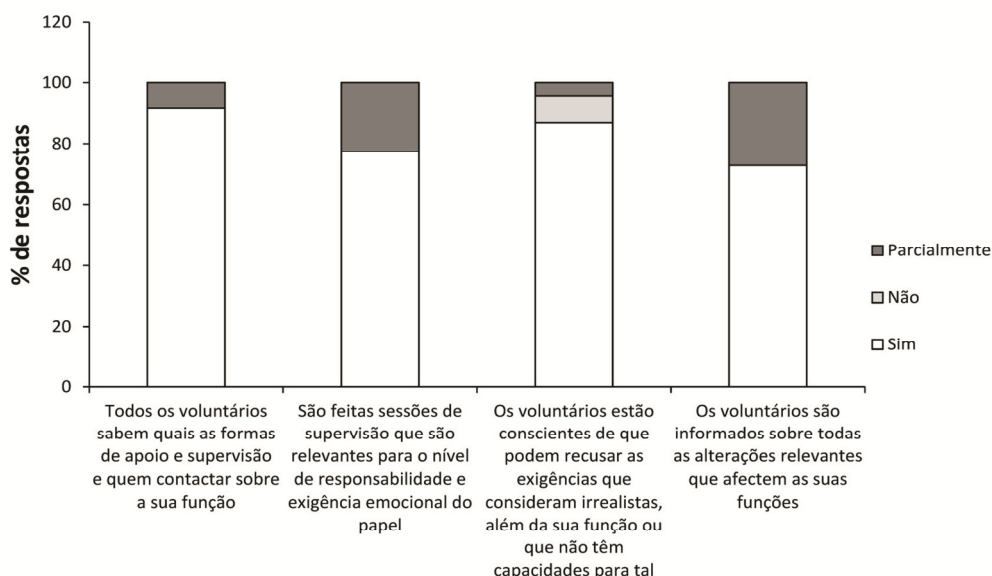


Figura 20

Práticas de supervisão dos voluntários.

Percentagem de respostas “Sim”, “Não” e “Parcialmente” dada pelos voluntários inquiridos.

4.10 Reconhecimento do trabalho voluntário

Quanto à relação entre voluntários e não voluntários:

- 70% dos inquiridos considera que a administração e os funcionários não voluntários reconhecem valor no trabalho desempenhado pelos voluntários e comunicam este apreço;
- 20% consideram que isto acontece apenas parcialmente;
- 80% dos voluntários considera ter oportunidade de dar opinião sobre o trabalho do museu.

Quanto à oportunidade dos voluntários desenvolverem as suas habilidades através de formações:

- 70% diz que os museus oferecem oportunidades nesse sentido (Fig. 21A).

Neste sentido é francamente positiva a percepção da valorização, formação e informação dos voluntários.

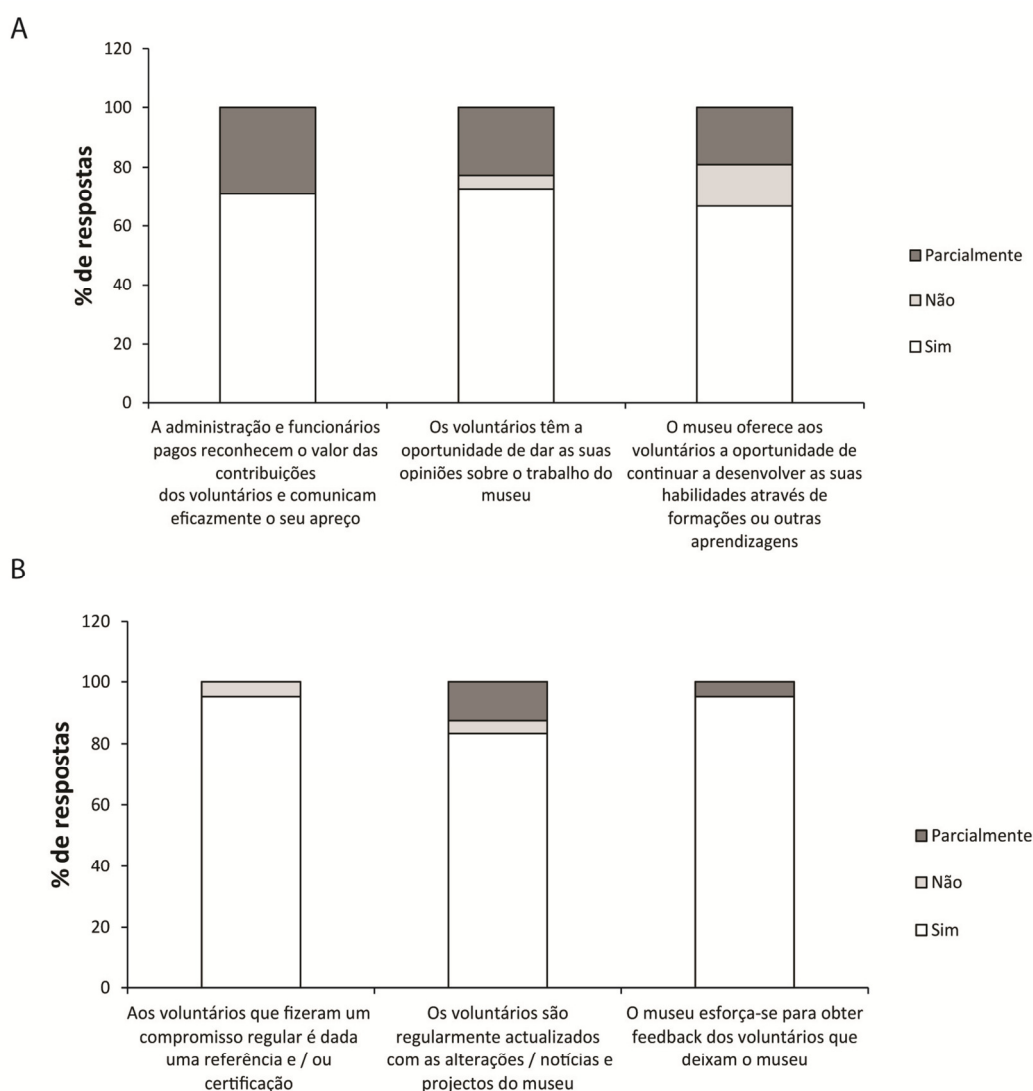


Figura 21

Reconhecimento do trabalho voluntário. Percentagem de respostas “Sim”, “Não” e “Parcialmente” dada pelos voluntários inquiridos.

Quase a totalidade dos voluntários afirma que é dada uma referência e/ou certificação àqueles que fizeram um compromisso regular.

Mais de 80% dos inquiridos afirma ser regularmente atualizado sobre as alterações e projetos do museu.

Quase 100% dos inquiridos considera que o museu procura obter feedback dos voluntários que decidem deixar o museu (Fig. 21B).

4.11 Museus como Locais de Trabalho

O Fundo de Acidentes de Trabalho, do Instituto de Seguros de Portugal entende como local de trabalho:

-“todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.

Atendendo à definição do Instituto de Seguros de Portugal, museu é um local de trabalho, como tal abrangido pelas prescrições mínimas de segurança nos locais de trabalho a que se refere a Portaria n.º 987/93 de 6 de outubro, que estabelece as prescrições mínimas de segurança nos locais de trabalho.

Para se verificar as prescrições mínimas de segurança em cada um dos locais de trabalho e, aqui entenda-se local de trabalho o Museu, fez-se uma lista de verificação (check-list) segundo o articulado da referida Portaria.

Com exceção do Museu de Arqueologia D. Diogo de Sousa, Braga que está instalado num edifício novo (2007), os restantes estão em edifícios antigos, alguns classificados, onde é difícil, muitas vezes impossível, cumprir a legislação de segurança em vigor, nomeadamente a que se refere à SCIE por que qualquer tipo de intervenção que se seja feita poderá alterar irremediavelmente a traça do edifício. Nestes casos a legislação (DL n.º 220/2008, de 12 de novembro e Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro), prevê que se utilizem medidas compensatórias.

Nos museus em questão constatou-se que estas medidas compensatórias estavam em parte asseguradas por extintores bem localizados e nalguns casos há carretéis para equipas de 1ª intervenção. Falta no entanto, na maioria dos museus, a formação e a informação dos trabalhadores para a utilização dos equipamentos de 1ª intervenção disponibilizados.

Se compararmos as normas de SCIE nos 5 edifícios, podemos verificar que todos cumprem a legislação em vigor (DL 220/2008 de 12 novembro e Portaria 1532/2008, de 29, de dezembro), para a evacuação de pessoas, já que se refere às medidas de autoproteção nenhum dos 5 museus tem.

Na check-list verifica-se que alguma da legislação constantes da Portaria 987/93, de 6 de outubro, não é cumprida nomeadamente a que se refere à medição da qualidade do ar nos locais de trabalho e a inexistência de: locais de descanso para as mulheres grávidas e mães lactantes, e de postos de 1.ºs socorros.

Tabela 10 – Análise de riscos.

<i>DESCRITIVO/ MUSEU</i>	Abade de Baçal	D. Diogo de Sousa	Fundação Serralves	Soares dos Reis	Tesouro Sé de Braga
Art. 4º - Vias normais e de emergência					
4.1 - As vias de evacuação (VHE e VVE) estão desobstruídas?	S	S	S	S	S
4.2 – Há risco de queda em altura nas VHE e nas VVE?	N	N	N	N	N
4.3 – A evacuação de cada posto de trabalho é rápida e em segurança?	S	S	S	S	S
4.4 – As vias de evacuação (VVE e VHE), e as saídas de emergência, cumprem o RT-SCIE?	S	S	S	S	S
4.5 – As vias de evacuação e as saídas de emergência estão sinalizadas?	S	S	S	S	S
4.6 – As vias de evacuação e as saídas dispõem de iluminação de emergência?	S	S	S	S	S
4.7 – As portas de saída de emergência cumprem o RT-SCIE?	S	S	S	S	S
Art. 5º - Detecção e combate a incêndios					
5.1 – Os meios de deteção e combate a incêndio cumprem o RT-SCIE?	S	S	S	S	S
5.2 – O edifício dispõe de central de deteção de incêndio?	S	S	S	S	S
5.3 – Os meios de combate a incêndio estão operacionais?	S	S	S	S	S
5.3.1 – Há medidas de autoproteção aprovadas e implementadas?	N	N	S	N	N
5.4 – O equipamento de combate e alarme de incêndio estão sinalizados?	S	S	S	S	S
Art. 6º - Ventilação					
6.1 - Os locais de trabalho fechados, podem ser ventilados?	NA	NA	NA	NA	NA
6.2 - O caudal médio de ar puro é de 30 a 50 m3/hora/trabalhador?	S	S	S	S	S
6.3 – Há equipamento de ventilação?	S	S	S	S	S
6.4 - Os equipamentos de ventilação e de ar condicionado estão em bom estado?	S	S	S	S	S
6.5 – É feita a medição da qualidade do ar, nos locais de trabalho?	N	N	N	N	N

Tabela 10 – Análise de riscos. (cont)

DESCRIPTIVO / MUSEU	Abade de Baçal	D. Diogo de Sousa	Fundação Serralves	Soares dos Reis	Tesouro Sé de Braga
Art. 7º - Temperatura e Humidade					
7.1 – Há controlo de temperatura de humidade nos locais de trabalho?	N	N	N	N	N
7.2 – Há controlo de temperatura e humidade nos locais de convívio, sanitários, cantinas e salas de primeiros socorros?	N	N	N	N	N
7.3 – As zonas envidraçadas têm proteção solar (persianas, cortinas, estores interiores, etc.)	S	S	S	S	S
7.4 – Os sistemas de aquecimento ou fontes nocivas de calor estão protegidos contra radiações intensas de calor?	S	S	S	S	S
Art. 8º - Iluminação					
8.1 - Os locais de trabalho dispõem de iluminação natural adequada?	S	S	S	S	S
8.2 – A iluminação artificial nos locais de trabalho é adequada?	S	S	S	S	S
8.3 – Os equipamentos de iluminação instalados estão em bom estado?	S	S	S	S	S
8.4 – Há iluminação de emergência e de presença com blocos autónomos?	S	S	S	S	N
8.5 – Nos locais em que a iluminação artificial produza efeitos estroboscópico, observam-se as disposições regulamentares aplicáveis?	NA	NA	NA	NA	NA
Art. 17º - Mulheres Grávidas e mães lactantes					
17.1 – Às mulheres grávidas e mães lactantes é-lhes proporcionado um local onde possam estender-se e descansar?	N	N	N	N	N
Art. 21º - Instalações de Primeiros Socorros					
21.1 – Há instalações de primeiros socorros?	N	N	N	N	N

A presente breve síntese da lista de prescrições mínimas de segurança na avaliação dos museus como “local de trabalho” é revelador da importância entre outros aspetos da prevenção na fase de projetos

É comum a adaptação de edifícios com outras funcionalidades originais, mosteiros por exemplo, para museus. Tal conversão do espaço, sem prejuízo da sua racionalidade cultural, coloca por vezes desafios interessantes na gestão diária do mesmo espaço.

Um dos exemplos recentes, pela sua especificidade é o Mosteiro de Santa Maria de Salzedas, objeto recentemente de obras de requalificação, conservação e restauro, com vista á sua valorização e adaptação a espaço museológico e outro tipo de atividades lúdicas nos claustros, nomeadamente espetáculos e refeições temáticas.

Mosteiro de Santa Maria de Salzedas

Mosteiro masculino da Ordem de Cister: a sua construção iniciou-se em 1168. Com a sua fundação intimamente ligada à figura de Teresa Afonso, esposa de Egas Moniz, o complexo monástico foi largamente ampliado no século XVII e XVIII, destacando-se um novo e monumental claustro no século XVIII, com traço do arquiteto maltês Carlos Gimach. Contando no seu espólio com trabalhos de alguns dos maiores nomes da pintura em Portugal, como Vasco Fernandes (Grão Vasco), Bento Coelho da Silveira ou Pascoal Parente, com a extinção das Ordens Religiosas em Portugal em 1834, a igreja foi convertida em igreja paroquial e parte das dependências monásticas vendidas a privados. Classificado Monumento Nacional em 1997, em 2002, ao abrigo de protocolo com a Diocese de Lamego, o Estado Português iniciou o progressivo restauro dos edifícios e espólio, possibilitando a sua abertura ao público em Novembro de 2011. É Imóvel de Interesse Público pelo Decreto n.º 95/78, DR, I Série, n.º 210, de 12-09-1978 e reclassificado como Monumento Nacional pelo Decreto n.º 67/97, DR, I Série-B, n.º 301, de 31-12-1997



Figura 26 – Mosteiro de Santa Maria de Salzedas - Claustro

5 DISCUSSÃO

O voluntariado tem um espaço próprio de atuação cujo trabalho se situa numa linha de complementaridade do trabalho profissional e da atuação das instituições.

Apesar de não existirem muitos dados, é evidente que os voluntários constituem um grande contributo para a atividade dos museus.

Entre as principais características da definição conceitual do voluntariado estão o não recebimento de remuneração e o desempenho de uma atividade orientada para terceiros – completa o tripé o fato de ser realizada por vontade própria –, o que baliza o entendimento da atividade como desinteressada.

O voluntariado integrado em organizações é uma realidade relativamente recente, porém, de grande preponderância na sociedade atual.

Este estudo teve como objetivo geral o reconhecimento do voluntariado como atividade ocupacional.

Deste modo pretendeu-se analisar os níveis de conhecimento, formação e integração dos voluntários nas entidades sob estudo.

Para realizar este estudo, e tendo em conta os seus objetivos estratégicos e específicos, optou-se pela utilização de questionários.

Como se pode ver na figura 11 A e B, a participação dos voluntários na resposta aos questionários em questão foi diminuta em dois dos museus sob estudo, o Museu Nacional Soares dos Reis e a Fundação de Serralves.

De notar que, aquando da entrega dos inquéritos aos mesmos estes expressaram preocupação sobre a confidencialidade e sobre a finalidade dos mesmos.

Fica assim a dúvida se estes não responderam aos questionários por receio de uma eventual falha de confidencialidade ou por outros motivos.

Idade

A análise das respostas dos voluntários ao questionário complementar permitiu caracterizar a população voluntária sob análise.

Foi possível constatar que os voluntários têm maioritariamente idade superior aos 51 anos de idade, havendo também um número considerável de voluntários com idade inferior aos 20 anos (Fig. 12A).

Foi também possível verificar que a população ativa (entre os 22 e os 50 anos de idade) não tem qualquer representação na atividade voluntária analisada neste estudo.

Os motivos para a ausência de voluntários na faixa etária dos 21 aos 50 anos pode dever-se às características do mercado laboral português, pelos horários de trabalho longos e pela escassez de empregos a tempo parcial, como anteriormente mencionado por outros autores (Kellerhals 1974; Barreto 2000).

Adicionalmente, tendo em conta que esta faixa etária coincide com o pico de vida ativa é sabido que as obrigações profissionais e familiares inerentes podem também condicionar a disponibilidade dos indivíduos para o voluntariado.

O regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (lei n.º 3/2014 de 18 janeiro), no seu artigo 1.º inclui a proteção de menor em caso de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral, de acordo com o previsto no n.º 6 do artigo 72.º do Código do Trabalho.

Relativamente à idade, um aspeto que merece nota neste estudo, a legislação relaciona-se com as atividades proibidas ou condicionadas a menores previstas no artigo 61.º e seguintes da lei 3/2014 de 28 de janeiro, nomeadamente:

- A exposição a agentes biológicos;
- A exposição a agentes químicos, substâncias e misturas;

Desde que criadas condições de trabalho, previstas no artigo 68.º da referida lei, algumas destas atividades poderão ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos.

Perante o exposto, os voluntários só pontualmente se podem enquadrar neste regime jurídico uma vez que, como foi referido, a faixa etária mais “ativa” do voluntário é entre os 20 e 45 anos.

Como algumas destas atividades poderão, pontualmente, ser desenvolvidas por voluntários menores, deve a entidade empregadora estar sensibilizada para a responsabilidade decorrente desta exposição e avaliar a natureza, o grau e a duração da exposição do menor a atividades ou trabalhos condicionados e tomar as medidas necessárias para evitar esse risco.

Profissão/Ocupação

Em concordância com os dados relativos à idade, as ocupações mais representadas no grupo de estudo são a de reformado seguida pela de estudante (Fig. 12C).

Mais ainda, tal como alguns estudos sobre voluntariados reportaram no passado (Kellerhals 1974; Halba and Le Net 1997; Prouteau 1997), também neste grupo de estudo a maioria dos voluntários apresenta níveis de escolaridade elevados com metade dos voluntários a possuir formação superior e 30% com o 12º ano de escolaridade (Fig. 12B).

Assim os dados recolhidos suportam a ideia de que as pessoas com maior nível de escolaridade praticam mais a atividade voluntária.

É ainda de salientar que, a maioria dos voluntários são do sexo feminino, corroborando a hipótese já colocada por outros autores de que as mulheres são mais dadas à atividade voluntária (Clary, Snyder et al. 1996).

No entanto Hewlett et al (Hewlett 2009), mostrou que os homens e as mulheres têm a mesma tendência para o voluntariado mas, que as motivações dos voluntários femininos e masculinos são diferentes e, que as mulheres têm mais interesse no voluntariado em museus do que os homens.

Deste modo, talvez não seja correto extrapolar os dados recolhidos neste estudo a toda a comunidade voluntária, extra museus.

Por outro lado, este grupo de estudo não confirma as afirmações de alguns autores que estudaram grupos em que o trabalho voluntário servia muitas vezes como substituto do trabalho pago, como forma de manter a mente ativa (Stebbins 1979; Orr 2006); uma vez

que não há qualquer expressão por parte da comunidade de desempregados, apesar da elevada taxa de desemprego atual.

Mais ainda, os dados obtidos não vão de encontro ao conceito de voluntariado como forma de adquirir experiência profissional que Holmes (Holmes 2003) apresentou, mostrando que no Reino Unido muitos voluntários vêem o voluntário como uma experiência para chegar a um emprego pago, criando contactos e adquirindo capacidades específicas de trabalho.

Formação e informação

Considerando a importância de um enquadramento de base e acompanhamento dos voluntários nas áreas em que desenvolvem a atividade na instituição que os acolhe, colocaram-se aos voluntários algumas questões relacionadas com sensibilização e formação.

Todos os voluntários que participaram neste estudo afirmam entender as diferenças legais entre voluntariado e trabalho remunerado (Fig. 13A e Fig. 22), demonstrando conhecimento base sobre a sua condição de voluntário.

Adicionalmente mais de 80% destes, diz saber as razões do museu onde desempenha a sua atividade, para o envolvimento de voluntários (Fig. 13A e Fig. 22).

Estes dados, sugerem que os inquiridos estão devidamente informados sobre a sua condição de voluntário e sobre o seu valor para o museu.

Enquanto mais de 80% dos inquiridos considera que é fornecida aos voluntários a informação e formação necessárias para o desempenho das suas funções (Fig. 19A e Fig. 22), apenas 30% afirma ter recebido um manual de voluntariado (Fig. 19B e Fig. 22).

Neste contexto, é importante salientar que a Lei n.º 3/2014 de 18 de janeiro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, inclui no artigo 5.º os princípios gerais de prevenção de riscos profissionais, o direito do trabalhador à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador

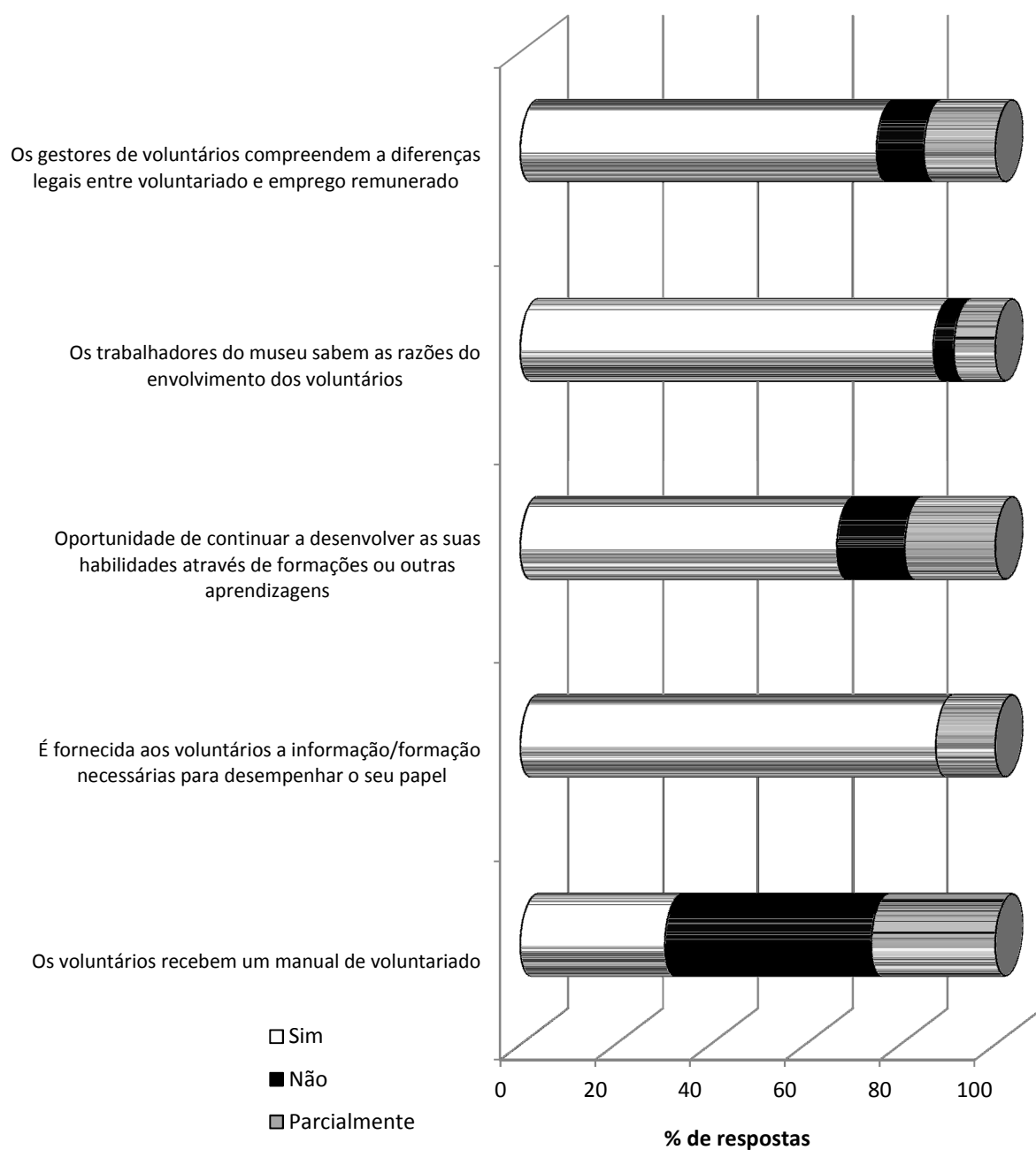


Figura 22 Percentagem de respostas dos voluntários a questões relativas à formação e informação dos voluntários nos museus sob estudo.

Faz parte das obrigações do empregador (artigo 15.º da lei 3/2014 de 28 janeiro), assegurar ao voluntário condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho, bem como zelar de forma continuada e permanente, pelo exercício da sua atividade em condições de segurança e de saúde.

Relativamente à oportunidade dos voluntários desenvolverem a capacidade através de formações, menos de 70% dos indivíduos declara que o museu oferece aos voluntários a oportunidade de desenvolver capacidades através de formações (Fig. 20A e Fig. 22). Analisando estes dados, (que estão sumariados na Figura 22) verifica-se que, apesar da informação/formação inicial essencial para o desempenho das suas funções as organizações não promovem atividades formativas. A questão da formação é, aliás, um dos pontos essenciais da reflexão permitida por este estudo.

Mais ainda, o quadro legal da prevenção é explícito no recursos às ações de informação enquanto obrigação de uma entidade empregadora, constitui obrigação clara a:

- Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- Priorização das medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador.

É importante referir que o interesse do sector do voluntariado pela necessidade de uma correta maximização e aproveitamento dos recursos está relacionado com os desafios da sustentabilidade, particularmente no atual cenário de escassez de recursos.

Aranguren et al (Aranguren Gonzalo 2010) entende que são boas práticas de gestão e enquadramento dos voluntários: maximizar competências, acreditação, reconhecimento e práticas de educação não formal e inter-relacionamento voluntariado/mundo empresarial.

Já em 2008 o artigo “Buenas prácticas en la gestión del voluntariado” dava conta de uma crescente consciencialização de que a formação teria de ser, necessariamente, uma das preocupações de todas as entidades que contactam com o voluntariado.

Adicionalmente, o estudo de Brudney e Kellough (Brudney and Kellough 200) concluiu que existe a necessidade de definir políticas de formação por parte das agências de recrutamento.

Também em Portugal se começa a manifestar a preocupação com a formação, com estudos a mostrarem existir necessidade de um maior investimento na formação, capacitação e marketing do voluntariado, enquadrando-as muitas vezes nas políticas de gestão de recursos humanos das organizações sem fins lucrativos (Pimenta 2011).

Recrutamento e integração

Ser voluntário trata-se de uma experiência pessoal mas socialmente partilhada, com outros voluntários e/ou com o beneficiário da ação (Ranci and Ascoli 1997).

A complexidade do voluntariado associa-se à necessidade que as organizações têm em conciliar uma oferta eficiente de serviços garantindo simultaneamente a participação de voluntários.

Ou seja, é necessário manter um equilíbrio entre a função participativa e a função de gestão (Serapioni, Marques et al. 2011).

Avaliar os processos de recrutamento e integração dos voluntários foi também um dos objetivos deste estudo.

As respostas aos questionários permitiram constatar que:

- mais de 70% dos inquiridos considera que a instituição faz uma revisão regular do envolvimento de voluntários no museu (**Fig. 14A**), o que poderá contribuir para uma melhor integração dos mesmos na instituição.
- a grande maioria considera que o recrutamento é feito por uma pessoa ou grupo de pessoas chave (**Fig. 15A**)
- cerca de 80% dos voluntários declara que durante o processo de recrutamento o museu procura avaliar as razões do candidato para o voluntariado bem como as suas expectativas (**Fig. 18 A**).
- apenas 60% dos inquiridos considera que os centros locais e as ferramentas de recrutamento são atualizadas regularmente (**Fig. 18A**).
- 90% dos voluntários afirma que os procedimentos de recrutamento são apropriados e aplicados de forma consistente (**Fig. 18A**).

Caso a candidatura não seja bem-sucedida cerca de 75% dos inquiridos considera que serão recomendados outros museus mais apropriados ao candidato (Fig. 18B e Fig. 23).

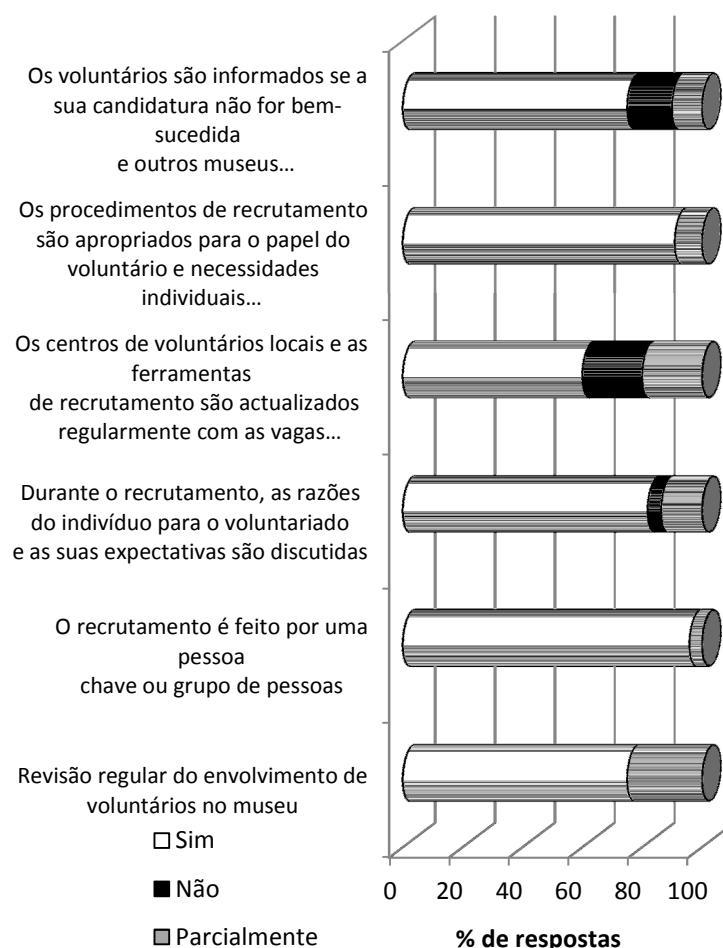


Figura 23 - Repostas dos voluntários em percentagem, a questões relativas ao recrutamento de voluntários em museus onde desenvolvem a sua actividade

Apesar de a generalidade dos voluntários inquiridos se mostrar satisfeito e não-injustiçado pelos processos de recrutamento do trabalho voluntário um estudo recente sobre o voluntariado em Portugal, feito pela fundação António de Almeida (Almeida), considera que a temática relativa à eliminação de desigualdades nos processos de recrutamento, nomeadamente no que diz respeito a grupos minoritários e grupos desfavorecidos, é ainda marginal em Portugal.

Quanto à integração dos voluntários, apenas cerca de 40% dos inquiridos considera que as questões relativas ao voluntariado e aos voluntários são discutidas nas reuniões (Fig. 15B e Fig. 24). Isto poderá dever-se ao baixo investimento na formação dos voluntários, fator que contribuiria para o reconhecimento do trabalho dos voluntários e até da organização promotora.

Em contrapartida todos os inquiridos caracterizam o museu como tendo um ambiente livre de preconceito e discriminação e mas de 90% considerou que o museu está aberto à participação de voluntários com uma grande variedade de formações base (Fig. 16 e Fig. 24).

Adicionalmente, todos os inquiridos afirmam que o museu inclui a participação de voluntários no seu plano anual (Fig. 15B e Fig. 24).

No entanto, apenas 60% dos inquiridos considera que os voluntários são incluídos em funções relacionadas com os recursos humanos e políticas organizacionais (Fig. 14B e Fig. 24), e apenas 30% dos inquiridos considera que o museu efetua pesquisa no sentido de compreender as barreiras ao voluntariado (Fig. 16 e Fig. 24).

Estes dados mostram claramente, que apesar dos voluntários estarem satisfeitos com os processos de recrutamento não sentem que o seu trabalho voluntário seja valorizado e respeitado.

Há ainda a considerar que:

- Cerca de pouco mais de 60% dos inquiridos considera que os funcionários não voluntários compreendem a política do museu nas despesas dos voluntários (Fig. 17 e Fig. 24).
- A mesma percentagem de voluntários afirma que os novos voluntários são apresentados ao pessoal relevante com os quais entrará em contacto durante a sua atividade (Fig. 19A e Fig. 24);
- Considera que há aconselhamento sobre o procedimento a usar em caso de reclamação sobre o tratamento dos voluntários por parte do pessoal não voluntário (Fig. 19B e Fig. 24);
- 70% dos voluntários considera compreender os objetivos da equipa de trabalho e como se enquadram na mesma (Fig. 19B e Fig. 24);
- Quase 80% dos voluntários afirma ser informado sobre as alterações relevantes que possam afetar as suas funções (Fig. 20 e Fig. 24);
- 80% considera ser regularmente atualizado das alterações e projetos do museu (Fig. 21B e Fig. 24).

Constitui também obrigação da entidade empregadora, conforme previsto no art. 15.º da Lei n.º 3/2014, a informação aos trabalhadores, na altura da sua admissão, que deverá incluir:

- *Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam;*
- *As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;*

- *As medidas de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática;*
- *Formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho.”*

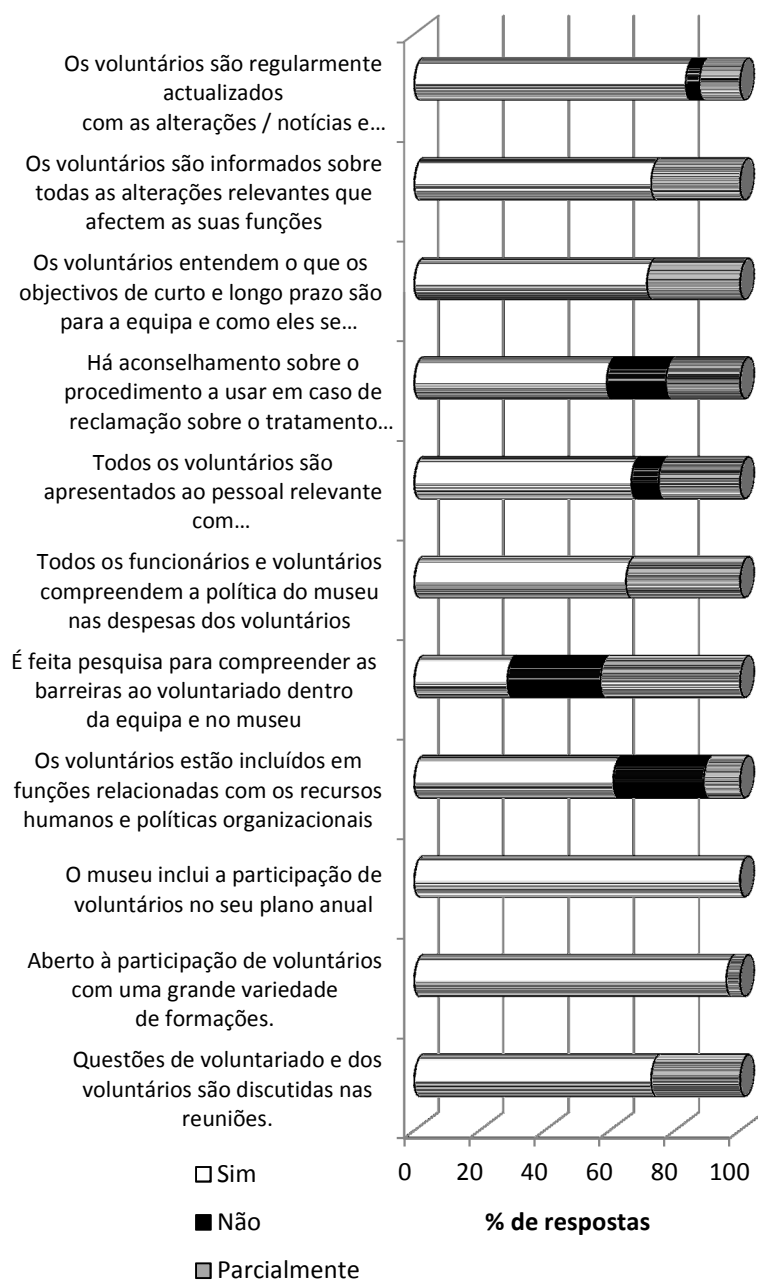


Figura 24

Respostas dos voluntários, em percentagem, a questões relativas à sua integração no museu onde desenvolvem actividade voluntária.

Daqui se conclui que, apesar de o processo de integração inicial dos voluntários estar aparentemente a funcionar nestes museus, as estratégias não menos importantes de motivação e de reconhecimento emocional parecem não estar tão bem implementadas.

Segurança dos voluntários

No que diz respeito à segurança dos voluntários:

- 90% dos inquiridos considera que as responsabilidades de coordenação dos voluntários são claramente delineadas e revistas regularmente e que os supervisores dos voluntários têm conhecimento e experiência relevantes (Fig. 15A e Fig. 25);
- Todos os voluntários inquiridos considera que os seus dados pessoais são protegidos em conformidade com os princípios de proteção de dados (Fig. 17 e Fig. 25);
- 90% afirma considerar o seguro que o museu tem para os voluntários adequado (Fig. 17 e Fig. 25).
- Dentro da segurança dos voluntários a pergunta que menor percentagem de repostas afirmativas obteve foi relativa à avaliação dos potenciais de risco para os voluntários (Fig. 17 e Fig. 25).

O regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro), refere que:

“o empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho”

Tem também o empregador proceder à avaliação dos riscos associados às várias atividades de modo a garantir a proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

O quadro legal citado, refere também no seu art. 19.º que os trabalhadores devem dispor de informação atualizada sobre medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente e, medidas de evacuação e de combate a incêndio

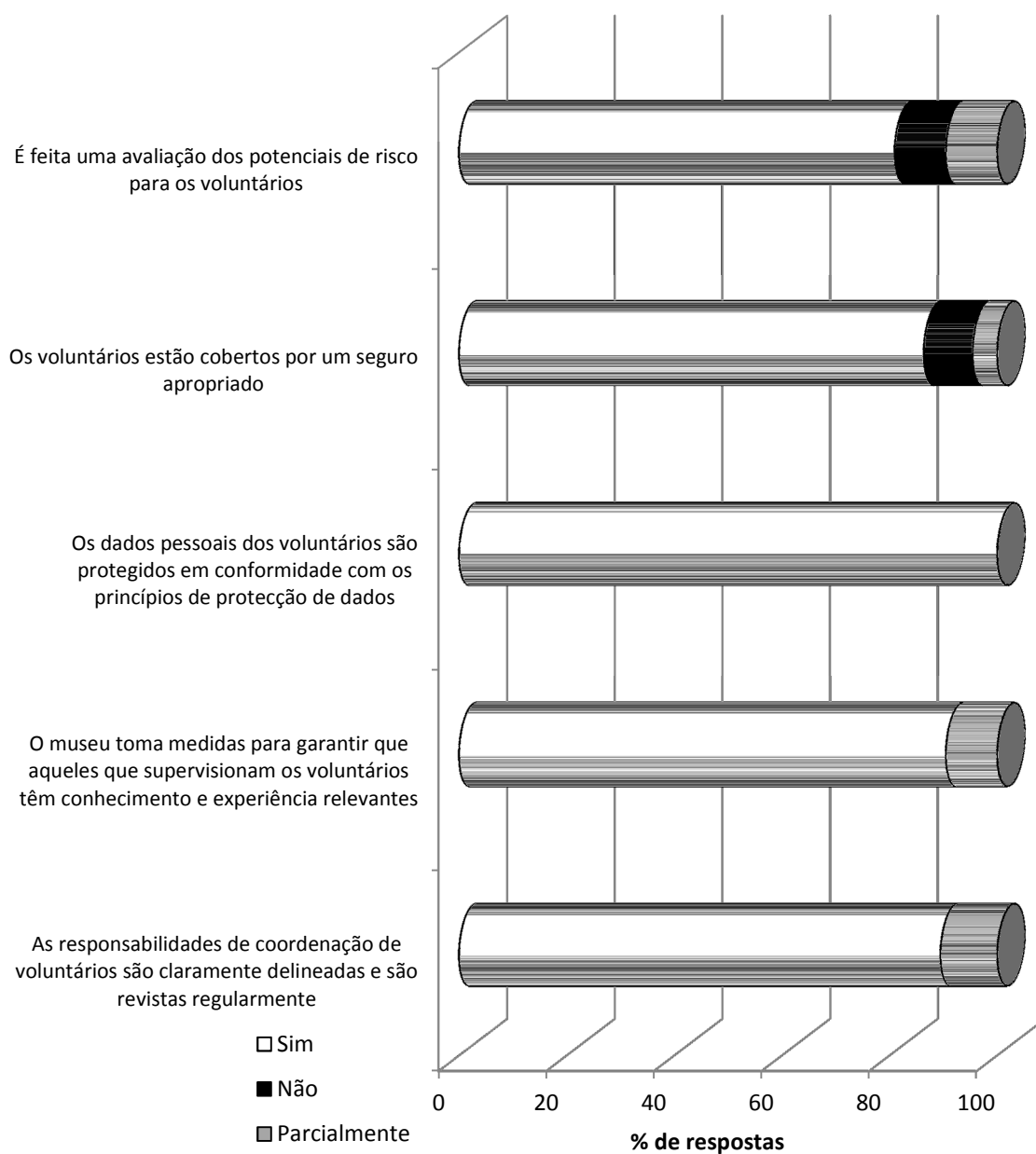


Figura 25

Respostas dos voluntários, em percentagem, a questões relativas à segurança nos museus em que desenvolvem a sua actividade voluntária.

A legislação que regulamenta as bases do enquadramento jurídico do voluntariado (Lei 71/98, de 3 de novembro) refere o voluntário tem o direito a enquadrar-se no regime do seguro social voluntário.

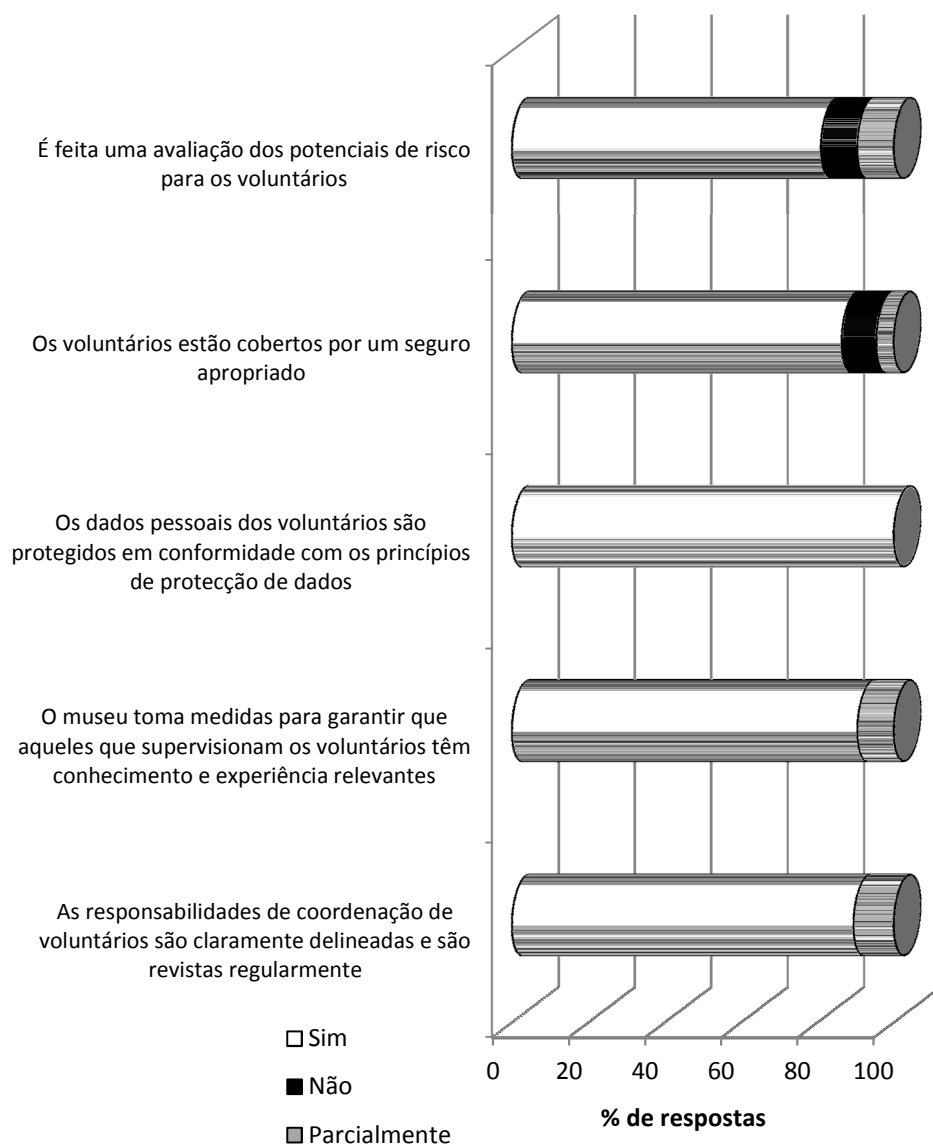


Figura 26

Respostas dos voluntários, em percentagem, a questões relativas à segurança nos museus em que desenvolvem a sua actividade voluntária.

6 CONCLUSÕES E PERSPETIVAS FUTURAS

6.1 Conclusões

As conclusões apontam para um programa de prevenção de riscos para os voluntários

Voluntários	Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho
Organização promotora	Entidade empregadora
Voluntário	Trabalhador
Função (Exposição aos riscos ocupacionais)	

O objetivo principal deste trabalho centrou-se na necessidade de reconhecer o voluntariado como atividade ocupacional. Tendo em conta o número e importância dos voluntários em Portugal, nas mais diversas instituições, torna-se necessário avaliar os níveis de formação e proteção destes, durante o desenvolvimento das suas atividades voluntárias. Com este intuito, foram analisadas as publicações consideradas relevantes bem como a legislação existente, relativa à atividade voluntária em geral. Os trabalhos publicados demonstram de um modo geral, a importância do trabalho voluntário e a importância de o regulamentar e de proteger os voluntários. É também claro pelas publicações existentes que as considerações de segurança e saúde nos voluntários foram abordadas muito raramente e de forma muito superficial. No contexto do voluntariado em Portugal, salientam-se os trabalhos realizados pela Entrejuda, intitulado “*Alguns dados relativos ao Voluntariado em Portugal*” (Entrejuda 2011) e o estudo da Fundação Eugénio de Almeida intitulado “*Voluntariado em Portugal – Contextos, Atores e Práticas*” (Almeida).

Foram ainda, elaborados e distribuídos questionários com questões sobre formação, integração, gestão de voluntários e segurança entre outras, aos voluntários da Fundação de Serralves, do Museu Abade Baçal, do Museu de Arqueologia D. Diogo de Sousa, do Museu Nacional Soares dos Reis e do Museu do Tesouro da Sé de Braga. Após recolha destes questionários e posterior análise dos dados daí recolhidos foi possível constatar que a formação dos voluntários e o nível de sensibilização para a mesma e para os riscos inerentes à sua atividade são ainda reduzidas; com apenas uma minoria dos voluntários a frequentar ações de formação de forma regular e consistente. Deste modo:

- Conclui-se que é necessária a criação de procedimentos específicos, tendo em conta as diferentes atividades desenvolvidas pelos voluntários de cada museu, para a formação continuada dos voluntários, como forma de proteção dos mesmos bem como, de rentabilização dos recursos e do trabalho dos voluntários.
- Mais ainda, é necessário trabalhar no sentido de uma melhor integração dos voluntários. Neste caso, o processo de formação direcionado dos voluntários poderá desempenhar um papel relevante para a integração dos mesmos, e para o reconhecimento por parte dos trabalhadores remunerados; bem como para a sua valorização pessoal.
- Pode ainda concluir-se que, o processo de seleção aparenta ser apropriado uma vez que os motivos e expectativas dos voluntários são avaliados, fatores considerados

relevantes não só no desempenho do voluntário mas também na sua satisfação e futura continuação do trabalho voluntário.

- Os dados obtidos permitem também concluir que, as entidades que acolhem os voluntários necessitam também de ser sensibilizadas para o reconhecimento da atividade voluntária como atividade ocupacional e desta forma, considerar tudo o que daí advém. Nomeadamente, a sensibilização no que diz respeito aos potenciais de risco e à criação de um conjunto de procedimento preventivos de boas práticas de segurança e saúde nos museus, que deverão ser apropriados às atividades voluntárias desenvolvidas no mesmo.

6.2 Perspetivas Futuras

Tendo em conta os resultados obtidos neste trabalho seria interessante a continuação da aplicação dos questionários elaborados, a um maior número de museus onde se desenvolve trabalho voluntário; a fim de obter informação mais relevante e mais representativa do voluntariado em Portugal.

Seria ainda interessante realizar um estudo mais detalhado do voluntariado em Portugal, alargando a aplicação dos questionários a outros sectores onde se desenvolve atividade voluntária; e ainda considerar possíveis sazonalidades do voluntariado como sejam por exemplo, atividades voluntárias nos festivais de verão, ou em eventos desportivos.

Seria inevitavelmente relevante desenvolver um manual de procedimentos de segurança e saúde ocupacionais específicos para voluntários, bem como o desenvolvimento de programas de formação nas atividades técnicas desenvolvidas pelos voluntários.

No futuro, seria relevante sensibilizar voluntários e instituições para a formação, integração e proteção dos voluntários através de ações de formação e distribuição de documentação.

O desenvolvimento de uma entidade representativa dos voluntários, como uma associação de voluntários poderia ter um papel chave na implementação de todas as medidas mencionadas neste trabalho. Mais ainda, com o intuito de facilitar futuros estudos e estatísticas sobre voluntariado e voluntários em Portugal, seria interessante a criação de uma base de dados de voluntários, como por exemplo uma plataforma on-line de registo de voluntários.

7 BIBLIOGRAFIA

- Almeida, F. E. d. "Voluntariado em Portugal - Contextos, Atores e Práticas."
- Anheier, H. K. and L. M. Salomon (1999). "Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons." Law and contemporary problems **62**(4): 43-65.
- Aranguren Gonzalo, J. A. (2010). Os itinerários educativos do voluntariado.
- Baird, L. M. and L. Greenaway (2009). Volunteering in Museums: A research study into volunteering within museums. M. G. Scotland, Museums Galleries Scotland.
- Barreto, A. (2000). A situação social em Portugal 1960-1999 vol II.
- Brudney, J. L. J. and E. Kellough (200). "Volunteers in State Government: Involvement, Management and Benefits." Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly **9**(1).
- Carvalho, V. D. and W. S. Souza (2007). "Pobres no ter, ricos no ser: trabalho voluntário e motivação na pastoral criança." Revista de Administração Contemporânea **11**(2): 113-134.
- Chapman, J. G. and R. Morley (1999). "Collegiate Service- Learning: Motives Underlying Volunteerism and Satisfaction with Volunteer Service." Journal of Prevention & Intervention in the Community **18**(1/2): 19-33.
- Clary, E. G., M. Snyder, et al. (1996). "Volunteer's motivations: Findings from a national survey." Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly **25**(4): 485-505.
- Cunha, A. G. (2001). Dicionário Etimológico Da Língua Portuguesa, Nova Fronteira.
- Dhome, V. A. (2001). Voluntariado - equipes produtivas: como liderar ou fazer parte de uma delas. São Paulo, Editora Mackenzie.
- DR (1945). DR Ministério do Interior - Sub-Secretariado de Estado da Assistência Social Serie I(Nº247): 899-922.
- DR (1993). "Regulamento de execução do Voluntariado Jovem para a Solidariedade." DR Portaria nº 685/93.
- DR (1998). DR Série I-A(168/93).
- DR (1998). Bases do enquadramento jurídico do voluntariado. DR 254 - lei nº 71/98. A. d. República.
- DR (1999). 388/99. A. d. República. DR.
- Eagly, A. and M. Crowley (1986). "Gender and helping behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature." Psychological Bulletin **100**: 283-308.
- Entrajuda (2011). Alguns dados relativos ao Voluntariado em Portugal.
- Fitch, R. T. (1987). "Characteristics and motivations of college students volunteering for community service." American Journal of Community Psychology **9**: 567-579.
- Gillespie, D. F. and A. E. King (1985). "Demographic understanding of volunteers." Journal of Sociology and Social Welfare **12**(4): 798-816.
- Halba, B. and M. Le Net (1997). "Benevolat et volontariat dans la vie économique, social et politique." La documentation Française
- Hardil, I. (2007). "Volunteering for all? Explaining patterns of volunteering and identifying strategies to promote it." Policy and politics **35**: 395-412.
- Hardil, I. and S. Baines (2011). Enterprising Care: Unpaid voluntary action in the 21st century. P. Press, Bristol.
- Hewlett, S. (2009). "Volunteering in libraries, museums and archives." Cultural Trends **12**(46): 39-66.
- Holmes, K. (2003). "Volunteers in the Heritage Sector: a neglected audience?" International Journal of Heritage Studies **9**(4): 341-355.

- Holmes, K. (2007). "Experiential learning or exploitation? Volunteering for work experience in the UK museums sector." Museum Management and Curatorship **21**(3): 240-253.
- Jiménez, M. L. V., F. C. Fuertes, et al. (2009). "Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones." Psicotherma **21**(1): 112-117.
- Kellerhals, J. (1974). Les associations dans l'enjeu démocratique.
- King, A. E. (1984). "Volunteerism participation: An analysis of the reasons people give for volunteering." Dissertation abstracts International **45**(5): 1528-A.
- Kotler, P. (1975). "Marketing for non-profit organizations." Prentice Hall.
- McCurley, S. and R. Lynch (1998). Essencial volunteer management. Londres, The Directory of Social Change.
- Orr, N. (2006). "Museum Volunteering: Heritage as 'Serious Leisure'." International Journal of Heritage Studies **12**(2): 194-210.
- Paré, S. and H. Wavroch (2002). "Le bénévolat ethnoculturel auprès des aînés dans Gérontophile2." Revue Gerontologie **24**(1): 11-14.
- Pimenta, R. F. R. (2011). Gestão de recursos humanos voluntários em organizações sem fins lucrativos em Portugal : da atracção ao Desenvolvimento. L. I. S. d. E. e. Gestão.
- Pinto, S. (2001). "O exercício do voluntariado – dos pressupostos espirituais às motivações e acção prática." Lisboa: Conselho Nacional de Portugal da Sociedade de S. Vicente de Paulo.
- Prouteau, L. (1997). "Les chemins du benevolat." Futuribles **226**.
- Ranci, C. and U. Ascoli (1997). "La solidarietaà organizzata " Roma; Fondazioni Italiana per il Volontariato.
- Randle, M. and S. Dolnicar (2009). "Does Cultural Background Affect Volunteering Behavior?" Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing **21**(2): 225-247.
- Romão, G., V. Gaspar, et al. (2012). Estudo da caracterização do voluntariado em Portugal, Unidade de Investigação e Apoio Técnico ao Desenvolvimento Local, À Valorização do Ambiente e à Luta contra a Exclusão Social
- Serapioni, M., R. Marques, et al. (2011). "Voluntariado na saúde, participação cidadã em Portugal." Hospitalidade **293**: 22-28.
- Souza, W. J., T. F. Dias, et al. (2012). "Elementos do Trabalho voluntário: motivos e expectativas na Pastoral Criança." Espacios **33**(9).
- Stebbins, R. (1979). "Amateurs: On the margin between work and leisure." Beverly hills: Sage.
- Steiner, T. (1984). "An investigation of motivational factors operative in prosocial volunteers." Dissertations Abstracts International **36**(6B): 3130.

ANEXOS

ANEXOS - 1

Checklist for museums involving volunteers

Completing this survey will give you a feel for where your part of the museum is positioned with respect to the management of volunteers. There is no 'right or wrong' answer and you are encouraged to be honest in your opinions. This list will hopefully help you to celebrate your achievements, as well as planting seeds for possible ideas.

This is a checklist based on the indicators identified by **Investing in Volunteers** quality standards, the Volunteer Friendly Award by the **Volunteer Centre Dundee**, **Greater London Volunteering's** Volunteer Management Charter and the **National Trust's** Essential Standards of Volunteering.

Yes = It's in place and implemented.

No = at the moment this is not part of your volunteer management at all.

Partly = You can say 'yes' in part, but could do with development.

Museum: _____ Department (if applicable): _____

(To check boxes, right-click and go to 'properties')

Indicators	Practice	Done currently?		
1. Understanding why volunteers are involved and how it is a two-way process which benefits volunteers and the museum	1. The museum has a written policy/s; a) Setting out the museum's values for volunteer involvement and highlighting the procedures for managing volunteers, including recruitment and support. b) Volunteers included in other human resources and organisational policies, if applicable.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	2. The museum adopts appropriate procedures for regularly reviewing volunteer involvement in the museum, including policy and procedure.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	3. People at all levels of the museum have been informed of and can articulate the museum's reasons for involving volunteers and the benefits to volunteers.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	4. All managers of volunteers understand and are aware of the distinctive legal differences between volunteering and paid employment.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	5. Managers of volunteers are aware of the specialist support, recruitment and training available through outside volunteering organisations; such as their local volunteer centre, Volunteering England or Heritage Volunteer Manager Forums.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
2. Committing appropriate resources to working with all volunteers	1. a) The museum designates responsibility for recruiting, selecting, supporting and protecting volunteers, to a key person or group of people within the museum. b) Volunteer coordination/management responsibilities are clearly outlined in job or role descriptions of the team and are regularly reviewed.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	2. The museum takes steps to ensure that those who supervise volunteers have the relevant knowledge and experience.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>

	3. Time is given during staff meetings to discuss volunteer issues.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	4. The museum's includes volunteer involvement in its annual plan.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	5. The museum seeks to secure adequate financial resources to cover the running of the volunteer programme, ensuring all volunteers have the necessary resources and materials.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	6. Roles are identified and in place for volunteers to lead / support other volunteers and projects.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	7. Succession planning is in place for key volunteer roles, to ensure that when volunteers leave there is not a gap in support, skills, knowledge or service provision.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
3. The museum is open to and actively seeks to involve volunteers who reflect the diversity of the local community	1. The museum is open to involving volunteers from a wide range of backgrounds and abilities, and commits the necessary resources.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	2. The museum operates an environment that is free from prejudice and discrimination.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	3. Images and/or descriptions of the museum reflect the diversity of the community and are appropriate to the objectives of the museum.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	4. Information about the museum and ways in which volunteers can be involved is made as widely available as possible.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	5. The museum monitors the diversity of the volunteer team and implements procedures that aim to increase diversity and representation from the local community.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	6. Research is carried out to understand the barriers to volunteering within the team and at the museum.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
4. The museum develops appropriate roles which are valuable to both the volunteers and organisation	1. A 'description' is drawn up for each volunteer role.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	2. The museum sets out the necessary skills, attitude, experience and availability needed to carry out the role.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	3. If feasible, a variety of tasks are made available which will attract a range of people, while still meeting the needs and aims of the museum.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	4. Where possible, tasks are adapted to suit the needs, abilities and interests of individual volunteers.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
5. The museum ensures volunteers are protected from physical, financial and emotional harm arising from volunteering	1. An assessment of potential risk to volunteers is conducted when designing volunteer roles.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	2. Volunteers are covered by appropriate insurance.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>

	3. There is a clear policy on the reimbursement of volunteers' out of pocket expenses, which takes account of the museum's financial situation.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	4. All staff and volunteers understand the museum's policy on volunteers' expenses.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	5. Volunteers' personal details are protected in line with Data Protection principles.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
6. The museum uses fair, efficient and consistent recruitment procedures for all potential volunteers	1. Local volunteer centres and other recruitment tools are regularly updated with current vacancies.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	2. People interested in volunteering are provided with clear information about the opportunities, the recruitment and selection procedure and what the mutual expectations are.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	3. Recruitment or matching procedures are appropriate to the volunteer role(s) and individual's needs and applied consistently.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	4. Information gathered about volunteers is appropriate and recorded consistently.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	5. At some point during recruitment, the individual's reasons for volunteering, their expectations and aspirations are discussed.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	6. Volunteers are informed if their application is unsuccessful and are offered feedback and are signposted to other museums as appropriate.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	7. Where appropriate, potential volunteers are able to find out more about the volunteering opportunities before committing themselves.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	8. The museum is consistent and fair in carrying out reference checks.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	9. The museum's approach to the use of official checks takes into account the relevant Government guidelines and the roles in which volunteers will be placed. <i>E.g. CRB / ISA / health questionnaires</i>	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	10. The museum has considered which types of criminal convictions/disciplinary actions may or may not be relevant to the volunteering being undertaken.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
7. A clear induction process is carried out, including information on; their role, the museum, its work, policies, practices and relevant personnel	1. All new volunteers are introduced to the relevant paid staff and other volunteers with whom they will come into contact.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	2. Volunteers are provided with the necessary information and/or training to carry out their role, including any policies as appropriate. <i>E.g. copyright, confidentiality.</i>	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>

	3. There is clarity between the volunteer and the museum about the boundaries of the volunteers' roles.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	4. Volunteers are advised how the museum will address situations where the volunteer has behaved inappropriately.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	5. Volunteers are advised of the procedure to use if they wish to complain about their treatment by others.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	6. Volunteers understand what the 'vision', short and long term objectives are for the team and how they fit into this.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	7. Volunteers receive a volunteers' handbook including; important information, contact details and recognition.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
8. The museum takes account of the varying support and supervision needs of volunteers	1. All volunteers know what forms of support/supervision the museum offers them and who to contact regarding their role.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	2. Either one-to-one and/or group support/supervision sessions are offered, as appropriate which are relevant to the level of responsibility and emotional demand of the role.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	3. Volunteers are aware that they can refuse demands they consider unrealistic, beyond the scope of the role or that they do not have the skills to carry out.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	4. Volunteers are informed of all relevant changes in the museum which affect their role.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
9. The whole museum is aware of the need to give volunteers recognition	1. Management Committee/Trustees and paid staff recognise the value of volunteers' contributions and communicate effectively their appreciation to volunteers, both formally and informally.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	2. Volunteers have an opportunity to feedback their views about the museum's work, including its policies and procedures and to participate in decision making. <i>(Including discussions around volunteer planning).</i>	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	3. The museum provides volunteers with the opportunity to continue developing their skills through training, workshops or other learning.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	4. Volunteers who have made a regular commitment are offered a reference and/or certification of their achievements.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	5. Volunteers are regularly and effectively updated on changes/news and projects at the museum.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>
	6. The museum endeavours to obtain feedback from volunteers leaving the museum.	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Partly <input type="checkbox"/>

Consider your own learning from this exercise -

Feedback on this exercise:

- a) How useful was it to you? **Very useful** ☐ **Useful** ☐ **Neutral** ☐ **Not useful** ☐
Comment:...
- b) What have you learned from this exercise?...
- c) Which, if any, areas would you like to concentrate on/improve upon?...
- d) Would you be interested in carrying out this exercise again in a year to track changes?... (If yes; set a date in the diary now!)

This checklist can be used with other feedback about your volunteer management. It will help your museum think about where you would like to take volunteering in the future.

If you are interested in taking part in the full **Investing in Volunteers** programme, do speak to your museum manager/volunteer coordinator and look for further details on www.investinginvolunteers.org.uk

ANEXOS - 2

The Investing in Volunteers process

The nine indicators

Quality assurance

Benefits of Investing in Volunteers

Mapping IiV against other quality standards

History of the Investing in Volunteers Standard

FAQs

The nine indicators

The revised Investing in Volunteers Standard comprises **nine indicators** which are designed to cover all the aspects of volunteer management.

Indicator 1

There is an expressed commitment to the involvement of volunteers, and recognition throughout the organisation that volunteering is a two-way process which benefits volunteers and the organisation.

Indicator 2

The organisation commits appropriate resources to working with all volunteers, such as money, management, staff time and materials.

Indicator 3

The organisation is open to involving volunteers who reflect the diversity of the local community and actively seeks to do this in accordance with its stated aims.

Indicator 4

The organisation develops appropriate roles for volunteers in line with its aims and objectives, which are of value to the volunteers.

Indicator 5

The organisation is committed to ensuring that, as far as possible, volunteers are protected from physical, financial and emotional harm arising from volunteering.

Indicator 6

The organisation is committed to using fair, efficient and consistent recruitment procedures for all potential volunteers.

Indicator 7

Clear procedures are put into action for introducing new volunteers to their role, the organisation, its work, policies, practices and relevant personnel.

Indicator 8

The organisation takes account of the varying support and supervision needs of volunteers.

Indicator 9

The whole organisation is aware of the need to give volunteers recognition.

ANEXOS - 3



INDIANA HISTORICAL SOCIETY

VOLUNTEER SERVICES

Volunteer Questionnaire

rev. 1/10:MS

Personal:

Please print or type.

Name:

Address:

City:

Employer:

Days/Hours:

E-mail:

Date:

Home Phone:

State: Zip:

Work Phone:

Position:

Fax:

Are you under 18 years of age? ☐ Yes ☐ No

Have you ever been convicted of a crime more serious than a minor traffic violation? ☐ Yes ☐ No
(A criminal record does not constitute an automatic bar to being accepted as a volunteer.)

If yes, please specify date, charge, place, and action taken:

Person to contact in case of emergency:

Name:

Home Phone:

Relationship:

Work Phone:

Education:

☐ High School ☐ Attending College ☐ College Graduate ☐ Technical / Trade School

Degree(s)/Certification:

I am now studying at:

Subject/Major:

☐ Full Time ☐ Part Time

Number of hours enrolled:

Return questionnaire to:

Cordinator, Volunteer Services

Indiana Historical Society

Eugene and Marilyn Glick Indiana History Center

450 West Ohio Street

Indianapolis, Indiana 46202-3269

Questions:

Call (317)234-7640

E-mail: volunteers@indianahistory.org

Why do you wish to volunteer at the Indiana Historical Society?

How did you hear about volunteer work at the Society?

Do you have previous historical society/museum experience? ☐ Yes ☐ No

If yes, where have you worked and in what capacity?

Previous Volunteer Experience:

(Please complete in full, starting with your most recent volunteer experience.)

Organization Name	Dates of Service	Volunteer Duties	Supervisor Name and Phone #

Availability:

Which days would you like to work? *(Please circle.)*

M T W TH F SAT SUN

What time of day would you prefer? *(Please circle.)*

Mornings Afternoons Evenings

What type of projects do you prefer? *(Check all that apply.)*

- ☐ Long term projects, ie: several weeks ☐ Short term projects, ie: a few hours
☐ Ongoing projects, ie: 2-4 hours weekly/monthly ☐ One time project, ie: special event

Type(s) of volunteer opportunities interested in: *(Check all that apply.)*

- ☐ *Indiana Experience* ☐ Clerical Support
☐ Special Events ☐ Conservation Lab Assistant
☐ History Market ☐ Other:
☐ Library Projects

Are there kinds of projects you would like to avoid? ☐ Yes ☐ No

If yes, please list:

List any experience and/or special skills that you can bring to us!

References:

Please list two business, school, or volunteer work references (not relatives) who we may contact regarding your application.

Name	Title	Address	Phone	Relationship

I certify that the statements made in this volunteer application are true and correct, have been given voluntarily, and understand that misrepresentation is just cause for dismissal. I understand that a background investigation check may be made whereby information may be obtained through personal interviews, a police-criminal records check, and other sources that have information about me. I hereby grant permission and consent to any such verification and investigation, agree to cooperate in same, and release from all liability or responsibility all persons, organizations, companies, and corporations collecting and supplying information.

My services are donated to IHS without contemplation of compensation or future employment and given with charitable reasons. I understand that failure to follow IHS policies and procedures may be grounds for dismissal.

Applicant's signature:_____ Date:_____

Opportunities for volunteers are provided without regard to religion, creed, race, national origin, age, gender, or disability.

ANEXOS - 4

VOLUNTEERISM QUESTIONNAIRE

Your organization is involved in a project related to volunteers reasons and experiences with volunteering. On the following pages are two sets of items that concern your experiences as a volunteer with this organization as well as general individual background information. The first set of questions, Reasons for Volunteering, presents 30 reasons that people volunteer and asks that you indicate how important each reason is for you in volunteering at this organization. The second set of questions, Volunteering Outcomes, presents 18 outcomes that can result from volunteering and asks that you indicate whether you have experienced each outcome. You do not need to put your name on the questionnaire.

Reasons for Volunteering

Using the 7-point scale (**1 = extremely important to 7=extremely unimportant**), please indicate how important or accurate each of the following possible reasons for volunteering is for you in doing volunteer work at this organization. Record your answer in the space next to each item.

Item	Rating Scale						
	1	2	3	4	5	6	7
Volunteering can help me get my foot in the door at a place where I'd like to work.							
My friends volunteer.							
I am concerned about those less fortunate than myself.							
People I'm close to want me to volunteer.							
Volunteering makes me feel important							
People I know share an interest in community service.							
No matter how bad I've been feeling, volunteering helps me to forget about it.							
I am genuinely concerned about the particular group I am serving.							
By volunteering, I feel less lonely.							
I can make new contacts that might help my business career.							
Doing volunteer work relieves me of some of the guilt over being more fortunate than others.							
I can learn more about the cause for which I am working.							
Volunteering increases my self-esteem.							
Volunteering allows me to gain a new perspective on things.							
Volunteering allows me to explore different career options.							
I feel compassion toward people in need.							
Others with whom I am close place a high value on community service.							
Volunteering lets me learn through direct "hands on" experience.							

Item	Rating Scale						
	1	2	3	4	5	6	7
I feel it is important to help others.							
Volunteering helps me work through my own personal problems.							
Volunteering will help me succeed in my chosen profession.							
I can do something for a cause that is important to me.							
Volunteering is an important activity to the people I know best.							
Volunteering is a good escape from my own troubles.							
I can learn how to deal with a variety of people.							
Volunteering makes me feel needed.							
Volunteering makes me feel better about myself.							
Volunteering experience will look good on my resume.							
Volunteering is a way to make new friends.							
I can explore my own strengths.							

Volunteering Outcomes

Using a different 7-point scale (**1=Strongly Disagree to 7=Strongly Agree**) please indicate the amount of agreement or disagreement you personally feel with each statement. Please be as accurate and honest as possible, so we can better understand this organization.

Item	Rating Scale						
	1	2	3	4	5	6	7
In volunteering with this organization, I made new contacts that might help my business or career.							
People I know best know that I am volunteering at this organisation.							
People I am genuinely concerned about are being helped through my volunteer work at this organization.							
From volunteering at this organization, I feel better about myself.							
Volunteering at this organization allows me the opportunity to escape some of my own troubles.							
I have learned how to deal with a greater variety of people through volunteering at this organization.							
As a volunteer in this organization, I have been able to explore possible career options.							
My friends found out that I am volunteering at this organization.							

Item	Rating Scale						
	1	2	3	4	5	6	7
Through volunteering here, I am doing something for a cause that I believe in..							
My self-esteem is enhanced by performing volunteer work in this organization.							
By volunteering at this organization, I have been able to work through some of my own personal problems.							
I have been able to learn more about the cause for which I am working by volunteering with this organization.							
I am enjoying my volunteer experience.							
My volunteer experience has been personally fulfilling.							
This experience of volunteering with this organization has been a worthwhile one.							
I have been able to make an important contribution by volunteering at this organization.							
I have accomplished a great deal of "good" through my volunteer work at this organization.							

Some additional questions will greatly increase the usefulness of project.
Please circle the response that best indicates your situation.

48. One year from now, will you be (please circle your best guess as of today):

- A. volunteering at this organization.
- B. volunteering at another organization.
- C. not volunteering at all.

The following questions will help us understand trends in volunteer characteristics.
Please be assured there is no way to match the information to any individual who responds to this survey. Your assistance is appreciated.

49. Your current age (in years since your last birthday)_____

50. Please circle your gender:

Male

Female

51. Please circle the racial category you most identify with:

White

Black

Hispanic

Other (please fill-in) _____

52. Please circle your marital status:

Married

Divorced/Separated

Widowed

Never married

53. Please indicate the number of children: _____

54. Please circle education completed:

pre-high school (0-8 years)

some high school

completed high school

post-high school

completed college

55. Please circle employment status:

employed fulltime employed part time

unemployed student homemaker

other

56. Annual family income (please circle):

less than 15,000

15,000 to 24,999

25,000 to 34,999

35,000 to 49,999

50,000 to 74,999

75,000 to 99,999

100,000 or more

57. How long have you been volunteering with this agency?_____

58. How many other organizations are you currently volunteering for?_____

Thank you for your time in answering these questions. Please place the completed questionnaire in the provided self-addressed, stamped envelope and mail within two days.

ANEXOS - 5



Volunteer Questionnaire Form

Name: _____ Date: _____

Address: _____

City: _____ State: _____ ZIP Code: _____

Phone: (Home) _____ (Office) _____

(Cell) _____ (Fax) _____

Email: _____

I. Skills and Interests

1. Educational background: _____

2. Current Occupation: _____

a. Employer: _____

b. Work Schedule: _____

3. Hobbies: _____

4. Previous Volunteer Experience: _____

5. Skills: _____

6. Interests (check all that apply):

____ Working with Victims
____ Educating Civic Groups
____ Community Event Planning
____ Counseling Others
____ Educating Children
____ Working Outdoors
____ Working One-on-One
____ Working in a Group
____ Working Independently

____ Enjoy Writing
____ Bilingual (English / _____)
____ Grant Writing
____ Public Speaking
____ Fund Raising
____ Computer Skills
____ Research
____ Training Others
____ Other _____

II. Preferences in Volunteering

1. Is there a particular group with which you are most interested in working?

_____ Children _____ Teens _____ Adults _____ Others: _____

2. Are there any groups with which you would not be interested in working?

_____ No _____ Yes _____

III. Availability

1. At what times are you interested in volunteering?

_____ Flexible _____ Weekends _____ Weekdays

_____ Evenings _____ Other: _____

2. Do you have a geographic preference for volunteer work? ____ No

If Yes, please indicate preferred area: _____

3. Do you have access to an automobile you can use for volunteer work? ____ Yes ____ No

IV. Background

1. Why do you wish to volunteer for Enough Is Enough?

2. Have you, or any member of your family or friends been involved in an incident involving Internet safety? If yes, please explain.

3. Have you ever been convicted of a criminal offense? If yes, please explain.

4. Do you have any physical limitations or are you under any course of treatment which might limit your ability to perform certain types of work? If yes, please explain.

5. Please list two non-family references whom we might contact:

a. _____ Phone: _____

b. _____ Phone: _____

**If you have any questions, please feel free to call us at 1-888-744-0004.
Please return form to ENOUGH IS ENOUGH, 746 Walker Road, Suite 116, Great Falls, VA 22066**

ANEXOS - 6



VOLUNTEER SATISFACTION QUESTIONNAIRE

(please do not staple)

The American Red Cross is interested in learning about your experience volunteering with us. Please help us improve this experience by answering the following questions. **If you have any difficulty completing this survey, please ask for assistance.**

Please completely fill in the bubbles with your answer(s).

Use black or blue ink only.

EXAMPLE : Will you fill in bubbles completely? ● Yes
○ No

Today's Date:

		/		
Month			Year	

GENERAL INFORMATION

1. You are a: (FILL ONLY ONE)

- ☐ Registered volunteer (your name and address are on file at the chapter)
- ☐ Unregistered volunteer (you volunteer occasionally and no paperwork has been filed)
- ☐ You receive a formalized credit "quid pro quo" for your volunteer hours as a requirement from other agency
- ☐ Other Which?

2. How did you FIRST learn about volunteer opportunities at the Red Cross?

- ☐ Red Cross campaign on emergency preparedness (such as "Together We Prepare")
- ☐ From a friend
- ☐ ARC Website
- ☐ Church, temple, synagogue, etc.
- ☐ Social Services worker
- ☐ Red Cross worker
- ☐ On TV/radio
- ☐ Hospital referral/ doctor
- ☐ At work
- ☐ Personal Experiences
- ☐ Other Which?

4. Considering the last year, approximately how many hours of your time have you volunteered to the Red Cross in an average month?

- ☐ 10 hours or less
- ☐ Between 11 and 20 hours
- ☐ Between 21 and 40 hours
- ☐ Between 41 and 80 hours
- ☐ Between 81 and 120 hours
- ☐ Between 121 and 160 hours
- ☐ More than 160 hours (or more than 40 hours/week)
- ☐ Did not volunteer

3. In what areas do/did you volunteer? (FILL ALL THAT APPLY)

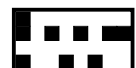
- ☐ Disaster Services
- ☐ Health and Safety Services
- ☐ Armed Forces Emergency Services
- ☐ Blood Services
- ☐ International Services
- ☐ Community Services
- ☐ Financial development
- ☐ General administration or support
- ☐ Leadership position (Board or Management)
- ☐ Youth Program
- ☐ Volunteer Resources
- ☐ Other: Which?

5. Is your volunteer activity required or expected by your employer, school, church or other agency?

☐ Yes ☐ No

6. How long have you been a Red Cross volunteer?

- ☐ 6 months or less
- ☐ 7 to 11 months
- ☐ 1 to 2 years
- ☐ 3 to 5 years
- ☐ 6 to 10 years
- ☐ More than 10 years



ABOUT YOUR MOTIVATION TO VOLUNTEER

7. Considering your reasons to volunteer, on a scale from 1 to 6 (with 1 being Not at All Important and 6 being Extremely Important). Please rate the factors that motivated you to volunteer by filling the bubble that best represents how you feel.

	Not at all important 1	2	3	4	5	Extremely Important 6	Does not apply 0
I wanted to learn something new.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I wanted to work with people.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I felt it was my duty as a citizen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
It fulfills my moral principles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I saw it as the opportunity to make a difference.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I wanted to help people .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I wanted to improve my resume.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I wanted to occupy my free time.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
It was a requirement/expectation by school, church or another agency.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Other reasons to volunteer:							

8. Please provide us with your opinion about your volunteer work environment by filling the circle that best represents how you feel.

	Strongly Disagree 1	Disagree 2	Somewhat Disagree 3	Somewhat Agree 4	Agree 5	Strongly Agree 6	Does Not Apply 0
I use my skills and abilities doing meaningful work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
There is a positive climate of teamwork among paid and volunteer staff.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have the support and guidance I need to accomplish my volunteer activities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am satisfied with the variety of activities offered.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My supervisor makes an effort to make me feel that I am a valuable member of the organization.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My volunteer job gives me a sense of accomplishment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The Red Cross is an excellent place to volunteer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I would recommend the Red Cross to a friend as a place to volunteer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Do you plan to continue as a Red Cross volunteer?

☐ Definitely will ☐ Probably will ☐ Undecided ☐ Probably will not ☐ Definitely will not

10. Do you plan to increase your volunteer hours?

☐ Definitely will ☐ Probably will ☐ Undecided ☐ Probably will not ☐ Definitely will not



ABOUT THE EFFECTIVENESS OF YOUR VOLUNTEER WORK

11. Considering your Red Cross experience, on a scale from 1 to 6 (with 1 being Not at All and 6 being To a Great Extent), please mark the bubble that best represents the extent to which your volunteer work at the Red Cross has had an effect on you regarding the following statements.

My volunteer work has:	Not at all 1	2	3	4	5	To a Great Extent 6	Does not apply 0
Increased my self-confidence and interpersonal skills.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Helped me develop a social network with other volunteers and paid staff.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Helped me develop new job-related skills.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Increased my awareness of community needs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Increased my involvement in other opportunities in the community	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ABOUT TRAINING AND ADVANCEMENT AT THE RED CROSS

Please provide us with your experience regarding training opportunities at the Red Cross:

12. Have you been offered formal job-specific training opportunities (such as Disaster classes, word processing classes, or other classes related to your volunteer responsibilities)?

- ☐ Yes and have taken them
- ☐ Yes but have not taken them
- ☐ No, I have not been offered

13. Do you see a clear path to additional volunteer responsibilities (example H&S Train the Trainer course offered to become an instructor)?

- ☐ Yes and have taken them
- ☐ Yes but have not taken them
- ☐ No, I have not been offered

14. Have you been offered basic Red Cross training courses (such as "You're in Good Company", "Working Together" or "Intro to Disaster")?

- ☐ Yes and have taken them
- ☐ Yes but have not taken them
- ☐ No, I have not been offered

15. Please provide us with your opinion about the following (1= Strongly Disagree to 6 = "Strongly Agree" and 0 = "Not Applicable").

	Strongly Disagree 1	Disagree 2	Somewhat Disagree 3	Somewhat Agree 4	Agree 5	Strongly Agree 6	Does Not Apply 0
It is easy to enroll in training courses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Training courses are offered at convenient times.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Training was relevant to my volunteer responsibilities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am knowledgeable of the Red Cross structure, mission, vision and programs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I would like to explore additional/different volunteer responsibilities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I can foresee several opportunities for advancement and development within the Red Cross.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



16. The Red Cross needs active volunteers more than ever. What could we have done differently to make volunteering easier to accomplish?

ABOUT YOURSELF

The Red Cross wants to know more about you and your specific needs to better tailor our volunteer opportunities to our people. If you will, please provide us with the following information that will be used in strictly confidential terms:

You consider yourself to be (FILL ONLY ONE):

- ☐ Hispanic or Latino (of any race)
☐ White
☐ Black or African American
☐ Asian
☐ Native Hawaiian or other Pacific Islander
☐ American Indian or Alaska Native
☐ Two or more races
☐ Other

What is the highest level of education that you completed?

- ☐ Less than High School
☐ High School graduate or equivalent
☐ Some college or technical training beyond High School
☐ College graduate
☐ Post-graduate or professional degree

Your Zip code

You are: ☐ Male ☐ Female

Age Group:

- ☐ Under 15 ☐ 56 to 59
☐ 16 to 18 ☐ 60 to 64
☐ 19 to 25 ☐ 65 to 74
☐ 26 to 40 ☐ 75 or older
☐ 41 to 55

Your current employment situation beyond the Red Cross (FILL ONE OR TWO OPTIONS MAXIMUM IF APPROPRIATE)

- ☐ Employed or self employed full-time
☐ Employed or self employed part-time
☐ Retired and not working
☐ Homemaker or other similar
☐ Unemployed and looking for job
☐ Full-time student
☐ Part-time student

THANK YOU!

FOR RED CROSS CHAPTER OFFICE USE ONLY:

Branch office code (if any)

A B C D E F G H I J K L

Chapter Code

SPACE FOR LOCAL QUESTIONS:



ANEXOS - 7

Landis Valley Museum

Volunteer Questionnaire

Name: _____ Date: _____

Address: _____ City: _____ ZIP: _____

E-mail: _____

Phone Number: Day _____ Evening: _____

Which volunteer positions interest you?

Museum Guide	_____	Farm Program	_____
--------------	-------	--------------	-------

Museum Shop	_____	Curatorial Assistant	_____
-------------	-------	----------------------	-------

Heirloom Seed Project	_____	Special Events	_____
-----------------------	-------	----------------	-------

Office Work	_____	Other (explain)	_____
-------------	-------	-----------------	-------

When are you able to volunteer?

	Mornings	Evenings
Monday	_____	_____
Tuesday	_____	_____
Wednesday	_____	_____
Thursday	_____	_____
Friday	_____	_____
Saturday	_____	_____
Sunday	_____	_____

Comments about your interests and/or abilities (optional):

Please return this completed form to: Volunteer Coordinator
Landis Valley Museum
2451 Kissel Hill Rd.
Lancaster, PA 17601

Questions? Call: 717-581-0592

Landis Valley Museum

A museum that preserves Pennsylvania German culture for visitors to experience and enjoy in a living history village setting. You can help our historic site by working as a volunteer in the following positions:

Museum Guide – Learn about the history of the Landis Valley Museum and Pennsylvania German culture and interpret our story for visitors.

Weathervane Shop – Provide visitors with courteous assistance in our exceptional museum store, operate the cash register, and price merchandise.

Heirloom Seed Project – Work in our historic gardens as well as sort and package seeds for our well-known seed preservation project.

Office Support – Perform light office duties such as answering phones, doing data entry, mailing press releases, or other work as needed for special events.

Farm Program – Assist with and care for a variety of historic breeds of farm animals, their pastures, fences, and help to maintain farm equipment.

Curatorial Assistant – Work with museum collections, catalog items, arrange collections in storage, and perform data entry.

Special Events – Enjoy the excitement on the grounds during our numerous special events throughout the year. Ticket sellers, security, maintenance, and food sales are just a few of the many positions available.

Other Positions – Everyone has something to offer Landis Valley Museum! Your special talent or interest may be a great fit with the Museum.

ANEXOS - 8

Museu D. Diogo de Sousa - Braga

	Sim	Não	NA
Art. 1º - Construção			
1.1 - Os locais de trabalho reúnem as condições?			
- estabilidade	x		
- resistência	x		
- segurança	x		
1.2 - Os locais de trabalho estão sobrecarregados?		x	
Art. 2º - Pé direito, densidade de ocupação e cubagem			
2.1 - O pé direito onde existe locais de trabalho é de 3 metros?	x		
2.2 - A área mínima por trabalhador é de 1,80m ²	x		
2.3 - A cubagem mínima de ar por trabalhador é de 11,50 m ³	x		
Art. 3º - Instalação eléctrica			
3.1 - A instalação eléctrica comporta risco de incêndio ou explosão?		x	
3.1.1 - Há risco para os utilizadores, por contatos diretos ou indiretos ?		X	
3.2 - A concepção, a realização e o material da instalação eléctrica respeitam o Regulamento de Segurança e Instalações de Utilização de Energia Eléctrica?	x		
Art. 4º - Vias normais e de emergência			
4.1 - As vias de evacuação (VHE e VVE) estão desobstruídas?	x		
4.2 - Há risco de queda em altura nas VHE e nas VVE?		x	
4.3 - A evacuação de cada posto de trabalho é rápida e em segurança?	x		
4.4 - As vias de evacuação (VVE e VHE), e as saídas de emergência, cumprem o RT-SCIE?	x		
4.5 - As vias de evacuação e as saídas de emergência estão sinalizadas?	x		
4.6 - As vias de evacuação e as saídas dispõem de iluminação de emergência?	x		
4.7 - As portas de saída de emergência cumprem o RT-SCIE?	x		
Art. 5º - Detecção e combate a incêndios			
5.1 - Os meios de detecção e combate a incêndio cumprem o RT-SCIE?	x		
5.2 - O edifício dispõe de central de detecção de incêndio?	x		
5.3 - Os meios de combate a incêndio (extintores e carretéis), estão operacionais?	x		
5.3.1 - Há medidas de autoprotecção aprovadas e implementadas?		x	
5.4 - O equipamento de combate e alarme de incêndio estão sinalizados?	x		
Art. 6º - Ventilação			
6.1 - Os locais de trabalho fechados, podem ser ventilados?			x
6.2 - O caudal médio de ar puro é de 30 a 50 m3/hora/trabalhador?	x		
6.3 - Há equipamento de ventilação?	x		
6.4 - Os equipamentos de ventilação e de ar condicionado estão em bom estado?	x		
6.5 - É feita a medição da qualidade do ar, nos locais de trabalho?		x	

	Sim	Não	NA
Art. 7º - Temperatura e Humidade			
7.1 – Há controlo de temperatura de humidade nos locais de trabalho?		x	
7.2 – Há controlo de temperatura e humidade nos locais de convívio, sanitários, cantinas e salas de primeiros socorros?		x	
7.3 – As zonas envidraçadas têm proteção solar (persianas, cortinas, estores interiores, etc.)	x		
7.4 – Os sistemas de aquecimento ou fontes nocivas de calor estão protegidos contra radiações intensas de calor?	x		
Art. 8º - Iluminação			
8.1 - Os locais de trabalho dispõem de iluminação natural adequada?	x		
8.2 – A iluminação artificial nos locais de trabalho é adequada?	x		
8.3 – Os equipamentos de iluminação instalados estão em bom estado?	x		
8.4 – Há iluminação de emergência e de presença com blocos autónomos?	x		
8.5 – Nos locais em que a iluminação artificial produza efeitos estroboscópico, observam-se as disposições regulamentares aplicáveis?			x
Art. 9º - Isolamento Térmico			
9.1 – Os locais de trabalho têm isolamento térmico?		x	
Art. 10º - Pavimentos, divisórias e coberturas			
10.1 – Os pavimentos dos locais de trabalho estão em bom estado e não originam quedas ao mesmo nível?	x		
10.2 - Os pavimentos permitem a limpeza, o restauro e a pintura?	x		
10.3 – As divisórias, transparentes ou translúcidas estão assinaladas?			x
10.4 – Os materiais das divisórias não comportam riscos para os trabalhadores?			x
10.5 – Há equipamentos de segurança (arnês e linha de vida), para trabalhos na cobertura?		X	
<i>Art. 11º - Janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação</i>			
11.1 - As janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação permitem o seu funcionamento em segurança?	X		
11.2 - As janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação permitem a sua limpeza com segurança?		x	
Art. 12º - Portas e Portões			
12.1 - As portas interiores atendem à natureza e tipo de utilização dos locais de trabalho?	x		
12.2 – As portas e portões de correr estão equipadas com dispositivo que impeçam que saiam da calha?	x		
12.3 – As portas e portões equipados com dispositivos mecânicos de abertura/fecho, têm dispositivo de segurança contra entalamento?	x		
12.4 – As portas e portões equipados com dispositivos manuais de abertura/fecho em caso de falta de energia?	x		
12.5 – As portas e portões basculantes possuem painéis transparentes?			x
12.6 – Os painéis transparentes constituem perigo em caso de estilhaço?		x	
12.7 – As portas e painéis transparentes são bem visíveis?	x		
12.8 – Há iluminação de emergência nos CHE e nos CVE?	x		
12.9 – Há portas de homem nas saídas de veículos?	x		

	Sim	Não	NA
Art. 13º - Vias de Circulação			
13.1 - As vias de circulação permitem circulação fácil e segura?	x		
13.2 - As vias de circulação têm a largura prevista na legislação?	x		
13.3 - As vias de circulação destinadas a veículos estão distanciadas das portas / portões para os peões?	x		
13.4 – As vias de circulação veículos/pessoas garantem a segurança de uns e outros?	x		
13.5 – As vias de circulação de pessoas têm iluminação adequada?	x		
13.6 - Há risco de queda em altura nas vias de circulação?		x	
Art. 14º - Escadas e Passadeiras Rolantes			
14.1 - Há escadas ou passadeiras rolantes?		x	
Art. 15º - Cais e Rampas de Cargas			
15.1 – Há cais ou rampas de carga?		x	
Art. 16º - Locais de descanso			
16.1 – Há local (ais) de descanso?		x	
Art. 17º - Mulheres Grávidas e mães lactantes			
17.1 – Às mulheres grávidas e mães lactantes é-lhes proporcionado um local onde possam estender-se e descansar?		x	
Art. 18º - Vestiários			
18.1 – Há vestiários para pessoal?		x	
18.2 – Os trabalhadores dispõem de armários para arrumo e guarda de objetos pessoais?	x		
Art. 19º - Balneários			
19.1 - Há balneários?		x	
Art. 20º - Instalações Sanitárias			
20.1 – Há instalações sanitárias para ambos os sexos?	x		
Art. 21º - Instalações de Primeiros Socorros			
21.1 – Há instalações de primeiros socorros?		x	
Art. 22º - Trabalhadores deficientes			
22.1 – As instalações estão dotadas de equipamentos que facilitem o acesso a trabalhadores deficientes?		x	

ANEXOS - 9

Museu do Tesouro da Sé de Braga - Braga

	Sim	Não	NA
Art. 1º - Construção			
1.1 - Os locais de trabalho reúnem as condições?			
- estabilidade	x		
- resistência	x		
- segurança	x		
1.2 - Os locais de trabalho estão sobrecarregados?		x	
Art. 2º - Pé direito, densidade de ocupação e cubagem			
2.1 - O pé direito onde existe locais de trabalho é de 3 metros?	x		
2.2 - A área mínima por trabalhador é de 1,80m ²	x		
2.3 - A cubagem mínima de ar por trabalhador é de 11,50 m ³	x		
Art. 3º - Instalação eléctrica			
3.1 - A instalação eléctrica comporta risco de incêndio ou explosão?		x	
3.1.1 - Há risco para os utilizadores, por contatos diretos ou indiretos ?		X	
3.2 - A concepção, a realização e o material da instalação eléctrica respeitam o Regulamento de Segurança e Instalações de Utilização de Energia Eléctrica?	x		
Art. 4º - Vias normais e de emergência			
4.1 - As vias de evacuação (VHE e VVE) estão desobstruídas?	x		
4.2 - Há risco de queda em altura nas VHE e nas VVE?		x	
4.3 - A evacuação de cada posto de trabalho é rápida e em segurança?	x		
4.4 - As vias de evacuação (VVE e VHE), e as saídas de emergência, cumprem o RT-SCIE?	x		
4.5 - As vias de evacuação e as saídas de emergência estão sinalizadas?	x		
4.6 - As vias de evacuação e as saídas dispõem de iluminação de emergência?	x		
4.7 - As portas de saída de emergência cumprem o RT-SCIE?	x		
Art. 5º - Detecção e combate a incêndios			
5.1 - Os meios de detecção e combate a incêndio cumprem o RT-SCIE?	x		
5.2 - O edifício dispõe de central de detecção de incêndio?	x		
5.3 - Os meios de combate a incêndio (extintores e carretéis), estão operacionais?	x		
5.3.1 - Há medidas de autoprotecção aprovadas e implementadas?		x	
5.4 - O equipamento de combate e alarme de incêndio estão sinalizados?	x		
Art. 6º - Ventilação			
6.1 - Os locais de trabalho fechados, podem ser ventilados?			x
6.2 - O caudal médio de ar puro é de 30 a 50 m3/hora/trabalhador?	x		
6.3 - Há equipamento de ventilação?	x		
6.4 - Os equipamentos de ventilação e de ar condicionado estão em bom estado?	x		
6.5 - É feita a medição da qualidade do ar, nos locais de trabalho?		x	

	Sim	Não	NA
Art. 7º - Temperatura e Humidade			
7.1 – Há controlo de temperatura de humidade nos locais de trabalho?		x	
7.2 – Há controlo de temperatura e humidade nos locais de convívio, sanitários, cantinas e salas de primeiros socorros?		x	
7.3 – As zonas envidraçadas têm proteção solar (persianas, cortinas, estores interiores, etc.)	x		
7.4 – Os sistemas de aquecimento ou fontes nocivas de calor estão protegidos contra radiações intensas de calor?	x		
Art. 8º - Iluminação			
8.1 - Os locais de trabalho dispõem de iluminação natural adequada?	x		
8.2 – A iluminação artificial nos locais de trabalho é adequada?	x		
8.3 – Os equipamentos de iluminação instalados estão em bom estado?	x		
8.4 – Há iluminação de emergência e de presença com blocos autónomos?		x	
8.5 – Nos locais em que a iluminação artificial produza efeitos estroboscópico, observam-se as disposições regulamentares aplicáveis?			x
Art. 9º - Isolamento Térmico			
9.1 – Os locais de trabalho têm isolamento térmico?		x	
Art. 10º - Pavimentos, divisórias e coberturas			
10.1 – Os pavimentos dos locais de trabalho estão em bom estado e não originam quedas ao mesmo nível?		x	
10.2 - Os pavimentos permitem a limpeza, o restauro e a pintura?			x
10.3 – As divisórias, transparentes ou translúcidas estão assinaladas?			x
10.4 – Os materiais das divisórias não comportam riscos para os trabalhadores?			x
10.5 – Há equipamentos de segurança (arnês e linha de vida), para trabalhos na cobertura?		X	
<i>Art. 11º - Janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação</i>			
11.1 - As janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação permitem o seu funcionamento em segurança?	X		
11.2 - As janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação permitem a sua limpeza com segurança?		x	
Art. 12º - Portas e Portões			
12.1 - As portas interiores atendem à natureza e tipo de utilização dos locais de trabalho?	x		
12.2 – As portas e portões de correr estão equipadas com dispositivo que impeçam que saiam da calha?	x		
12.3 – As portas e portões equipados com dispositivos mecânicos de abertura/fecho, têm dispositivo de segurança contra entalamento?	x		
12.4 – As portas e portões equipados com dispositivos manuais de abertura/fecho em caso de falta de energia?	x		
12.5 – As portas e portões basculantes possuem painéis transparentes?			x
12.6 – Os painéis transparentes constituem perigo em caso de estilhaço?			x
12.7 – As portas e painéis transparentes são bem visíveis?			x
12.8 – Há iluminação de emergência nos CHE e nos CVE?		x	
12.9 – Há portas de homem nas saídas de veículos?			x

	Sim	Não	NA
Art. 13º - Vias de Circulação			
13.1 - As vias de circulação permitem circulação fácil e segura?	x		
13.2 - As vias de circulação têm a largura prevista na legislação?	x		
13.3 - As vias de circulação destinadas a veículos estão distanciadas das portas / portões para os peões?			x
13.4 – As vias de circulação veículos/pessoas garantem a segurança de uns e outros?			x
13.5 – As vias de circulação de pessoas têm iluminação adequada?	x		
13.6 - Há risco de queda em altura nas vias de circulação?		x	
Art. 14º - Escadas e Passadeiras Rolantes			
14.1 - Há escadas ou passadeiras rolantes?		x	
Art. 15º - Cais e Rampas de Cargas			
15.1 – Há cais ou rampas de carga?		x	
Art. 16º - Locais de descanso			
16.1 – Há local (ais) de descanso?		x	
Art. 17º - Mulheres Grávidas e mães lactantes			
17.1 – Às mulheres grávidas e mães lactantes é-lhes proporcionado um local onde possam estender-se e descansar?		x	
Art. 18º - Vestiários			
18.1 – Há vestiários para pessoal?		x	
18.2 – Os trabalhadores dispõem de armários para arrumo e guarda de objetos pessoais?	x		
Art. 19º - Balneários			
19.1 - Há balneários?		x	
Art. 20º - Instalações Sanitárias			
20.1 – Há instalações sanitárias para ambos os sexos?	x		
Art. 21º - Instalações de Primeiros Socorros			
21.1 – Há instalações de primeiros socorros?		x	
Art. 22º - Trabalhadores deficientes			
22.1 – As instalações estão dotadas de equipamentos que facilitem o acesso a trabalhadores deficientes?		x	

ANEXOS - 10

Museu Abade Baçal - Bragança

	Sim	Não	NA
Art. 1º - Construção			
1.1 - Os locais de trabalho reúnem as condições?			
- estabilidade	x		
- resistência	x		
- segurança	x		
1.2 - Os locais de trabalho estão sobrecarregados?		x	
Art. 2º - Pé direito, densidade de ocupação e cubagem			
2.1 - O pé direito onde existe locais de trabalho é de 3 metros?	x		
2.2 - A área mínima por trabalhador é de 1,80m ²	x		
2.3 - A cubagem mínima de ar por trabalhador é de 11,50 m ³	x		
Art. 3º - Instalação eléctrica			
3.1 - A instalação eléctrica comporta risco de incêndio ou explosão?		x	
3.1.1 - Há risco para os utilizadores, por contatos diretos ou indiretos ?		X	
3.2 - A concepção, a realização e o material da instalação eléctrica respeitam o Regulamento de Segurança e Instalações de Utilização de Energia Eléctrica?	x		
Art. 4º - Vias normais e de emergência			
4.1 - As vias de evacuação (VHE e VVE) estão desobstruídas?	x		
4.2 - Há risco de queda em altura nas VHE e nas VVE?		x	
4.3 - A evacuação de cada posto de trabalho é rápida e em segurança?	x		
4.4 - As vias de evacuação (VVE e VHE), e as saídas de emergência, cumprem o RT-SCIE?	x		
4.5 - As vias de evacuação e as saídas de emergência estão sinalizadas?	x		
4.6 - As vias de evacuação e as saídas dispõem de iluminação de emergência?	x		
4.7 - As portas de saída de emergência cumprem o RT-SCIE?	x		
Art. 5º - Detecção e combate a incêndios			
5.1 - Os meios de detecção e combate a incêndio cumprem o RT-SCIE?	x		
5.2 - O edifício dispõe de central de detecção de incêndio?	x		
5.3 - Os meios de combate a incêndio (extintores e carretéis), estão operacionais?	x		
5.3.1 - Há medidas de autoprotecção aprovadas e implementadas?		x	
5.4 - O equipamento de combate e alarme de incêndio estão sinalizados?	x		
Art. 6º - Ventilação			
6.1 - Os locais de trabalho fechados, podem ser ventilados?			x
6.2 - O caudal médio de ar puro é de 30 a 50 m3/hora/trabalhador?	x		
6.3 - Há equipamento de ventilação?	x		
6.4 - Os equipamentos de ventilação e de ar condicionado estão em bom estado?	x		
6.5 - É feita a medição da qualidade do ar, nos locais de trabalho?		x	

	Sim	Não	NA
Art. 7º - Temperatura e Humidade			
7.1 – Há controlo de temperatura de humidade nos locais de trabalho?		x	
7.2 – Há controlo de temperatura e humidade nos locais de convívio, sanitários, cantinas e salas de primeiros socorros?		x	
7.3 – As zonas envidraçadas têm proteção solar (persianas, cortinas, estores interiores, etc.)	x		
7.4 – Os sistemas de aquecimento ou fontes nocivas de calor estão protegidos contra radiações intensas de calor?	x		
Art. 8º - Iluminação			
8.1 - Os locais de trabalho dispõem de iluminação natural adequada?	x		
8.2 – A iluminação artificial nos locais de trabalho é adequada?	x		
8.3 – Os equipamentos de iluminação instalados estão em bom estado?	x		
8.4 – Há iluminação de emergência e de presença com blocos autónomos?	x		
8.5 – Nos locais em que a iluminação artificial produza efeitos estroboscópico, observam-se as disposições regulamentares aplicáveis?			x
Art. 9º - Isolamento Térmico			
9.1 – Os locais de trabalho têm isolamento térmico?		x	
Art. 10º - Pavimentos, divisórias e coberturas			
10.1 – Os pavimentos dos locais de trabalho estão em bom estado e não originam quedas ao mesmo nível?	x		
10.2 - Os pavimentos permitem a limpeza, o restauro e a pintura?	x		
10.3 – As divisórias, transparentes ou translúcidas estão assinaladas?			x
10.4 – Os materiais das divisórias não comportam riscos para os trabalhadores?			x
10.5 – Há equipamentos de segurança (arnês e linha de vida), para trabalhos na cobertura?		X	
<i>Art. 11º - Janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação</i>			
11.1 - As janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação permitem o seu funcionamento em segurança?	X		
11.2 - As janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação permitem a sua limpeza com segurança?		x	
Art. 12º - Portas e Portões			
12.1 - As portas interiores atendem à natureza e tipo de utilização dos locais de trabalho?	x		
12.2 – As portas e portões de correr estão equipadas com dispositivo que impeçam que saiam da calha?	x		
12.3 – As portas e portões equipados com dispositivos mecânicos de abertura/fecho, têm dispositivo de segurança contra entalamento?	x		
12.4 – As portas e portões equipados com dispositivos manuais de abertura/fecho em caso de falta de energia?	x		
12.5 – As portas e portões basculantes possuem painéis transparentes?			x
12.6 – Os painéis transparentes constituem perigo em caso de estilhaço?			x
12.7 – As portas e painéis transparentes são bem visíveis?			x
12.8 – Há iluminação de emergência nos CHE e nos CVE?		x	
12.9 – Há portas de homem nas saídas de veículos?		x	

	Sim	Não	NA
Art. 13º - Vias de Circulação			
13.1 - As vias de circulação permitem circulação fácil e segura?	x		
13.2 - As vias de circulação têm a largura prevista na legislação?	x		
13.3 - As vias de circulação destinadas a veículos estão distanciadas das portas / portões para os peões?			x
13.4 – As vias de circulação veículos/pessoas garantem a segurança de uns e outros?			x
13.5 – As vias de circulação de pessoas têm iluminação adequada?	x		
13.6 - Há risco de queda em altura nas vias de circulação?	x		
Art. 14º - Escadas e Passadeiras Rolantes			
14.1 - Há escadas ou passadeiras rolantes?		x	
Art. 15º - Cais e Rampas de Cargas			
15.1 – Há cais ou rampas de carga?		x	
Art. 16º - Locais de descanso			
16.1 – Há local (ais) de descanso?		x	
Art. 17º - Mulheres Grávidas e mães lactantes			
17.1 – Às mulheres grávidas e mães lactantes é-lhes proporcionado um local onde possam estender-se e descansar?		x	
Art. 18º - Vestiários			
18.1 – Há vestiários para pessoal?		x	
18.2 – Os trabalhadores dispõem de armários para arrumo e guarda de objetos pessoais?	x		
Art. 19º - Balneários			
19.1 - Há balneários?		x	
Art. 20º - Instalações Sanitárias			
20.1 – Há instalações sanitárias para ambos os sexos?	x		
Art. 21º - Instalações de Primeiros Socorros			
21.1 – Há instalações de primeiros socorros?		x	
Art. 22º - Trabalhadores deficientes			
22.1 – As instalações estão dotadas de equipamentos que facilitem o acesso a trabalhadores deficientes?		x	

ANEXOS - 11

Museu Nacional de Soares dos Reis - Porto

	Sim	Não	NA
Art. 1º - Construção			
1.1 - Os locais de trabalho reúnem as condições?			
- estabilidade	x		
- resistência	x		
- segurança	x		
1.2 - Os locais de trabalho estão sobrecarregados?		x	
Art. 2º - Pé direito, densidade de ocupação e cubagem			
2.1 - O pé direito onde existe locais de trabalho é de 3 metros?	x		
2.2 - A área mínima por trabalhador é de 1,80m ²	x		
2.3 - A cubagem mínima de ar por trabalhador é de 11,50 m ³	x		
Art. 3º - Instalação eléctrica			
3.1 - A instalação eléctrica comporta risco de incêndio ou explosão?		x	
3.1.1 - Há risco para os utilizadores, por contatos diretos ou indiretos ?		X	
3.2 - A concepção, a realização e o material da instalação eléctrica respeitam o Regulamento de Segurança e Instalações de Utilização de Energia Eléctrica?	x		
Art. 4º - Vias normais e de emergência			
4.1 - As vias de evacuação (VHE e VVE) estão desobstruídas?	x		
4.2 - Há risco de queda em altura nas VHE e nas VVE?		x	
4.3 - A evacuação de cada posto de trabalho é rápida e em segurança?	x		
4.4 - As vias de evacuação (VVE e VHE), e as saídas de emergência, cumprem o RT-SCIE?	x		
4.5 - As vias de evacuação e as saídas de emergência estão sinalizadas?	x		
4.6 - As vias de evacuação e as saídas dispõem de iluminação de emergência?	x		
4.7 - As portas de saída de emergência cumprem o RT-SCIE?	x		
Art. 5º - Detecção e combate a incêndios			
5.1 - Os meios de detecção e combate a incêndio cumprem o RT-SCIE?	x		
5.2 - O edifício dispõe de central de detecção de incêndio?	x		
5.3 - Os meios de combate a incêndio (extintores e carretéis), estão operacionais?	x		
5.3.1 - Há medidas de autoprotecção aprovadas e implementadas?		x	
5.4 - O equipamento de combate e alarme de incêndio estão sinalizados?	x		
Art. 6º - Ventilação			
6.1 - Os locais de trabalho fechados, podem ser ventilados?			x
6.2 - O caudal médio de ar puro é de 30 a 50 m3/hora/trabalhador?	x		
6.3 - Há equipamento de ventilação?	x		
6.4 - Os equipamentos de ventilação e de ar condicionado estão em bom estado?	x		
6.5 - É feita a medição da qualidade do ar, nos locais de trabalho?		x	

	Sim	Não	NA
Art. 7º - Temperatura e Humidade			
7.1 – Há controlo de temperatura de humidade nos locais de trabalho?		x	
7.2 – Há controlo de temperatura e humidade nos locais de convívio, sanitários, cantinas e salas de primeiros socorros?		x	
7.3 – As zonas envidraçadas têm proteção solar (persianas, cortinas, estores interiores, etc.)	x		
7.4 – Os sistemas de aquecimento ou fontes nocivas de calor estão protegidos contra radiações intensas de calor?	x		
Art. 8º - Iluminação			
8.1 - Os locais de trabalho dispõem de iluminação natural adequada?	x		
8.2 – A iluminação artificial nos locais de trabalho é adequada?	x		
8.3 – Os equipamentos de iluminação instalados estão em bom estado?	x		
8.4 – Há iluminação de emergência e de presença com blocos autónomos?	x		
8.5 – Nos locais em que a iluminação artificial produza efeitos estroboscópico, observam-se as disposições regulamentares aplicáveis?			x
Art. 9º - Isolamento Térmico			
9.1 – Os locais de trabalho têm isolamento térmico?		x	
Art. 10º - Pavimentos, divisórias e coberturas			
10.1 – Os pavimentos dos locais de trabalho estão em bom estado e não originam quedas ao mesmo nível?	x		
10.2 - Os pavimentos permitem a limpeza, o restauro e a pintura?	x		
10.3 – As divisórias, transparentes ou translúcidas estão assinaladas?			x
10.4 – Os materiais das divisórias não comportam riscos para os trabalhadores?			x
10.5 – Há equipamentos de segurança (arnês e linha de vida), para trabalhos na cobertura?		X	
<i>Art. 11º - Janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação</i>			
11.1 - As janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação permitem o seu funcionamento em segurança?	X		
11.2 - As janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação permitem a sua limpeza com segurança?		x	
Art. 12º - Portas e Portões			
12.1 - As portas interiores atendem à natureza e tipo de utilização dos locais de trabalho?	x		
12.2 – As portas e portões de correr estão equipadas com dispositivo que impeçam que saiam da calha?	x		
12.3 – As portas e portões equipados com dispositivos mecânicos de abertura/fecho, têm dispositivo de segurança contra entalamento?	x		
12.4 – As portas e portões equipados com dispositivos manuais de abertura/fecho em caso de falta de energia?	x		
12.5 – As portas e portões basculantes possuem painéis transparentes?			x
12.6 – Os painéis transparentes constituem perigo em caso de estilhaço?			x
12.7 – As portas e painéis transparentes são bem visíveis?			x
12.8 – Há iluminação de emergência nos CHE e nos CVE?		x	
12.9 – Há portas de homem nas saídas de veículos?		x	

	Sim	Não	NA
Art. 13º - Vias de Circulação			
13.1 - As vias de circulação permitem circulação fácil e segura?	x		
13.2 - As vias de circulação têm a largura prevista na legislação?	x		
13.3 - As vias de circulação destinadas a veículos estão distanciadas das portas / portões para os peões?			x
13.4 – As vias de circulação veículos/pessoas garantem a segurança de uns e outros?			x
13.5 – As vias de circulação de pessoas têm iluminação adequada?	x		
13.6 - Há risco de queda em altura nas vias de circulação?		x	
Art. 14º - Escadas e Passadeiras Rolantes			
14.1 - Há escadas ou passadeiras rolantes?		x	
Art. 15º - Cais e Rampas de Cargas			
15.1 – Há cais ou rampas de carga?		x	
Art. 16º - Locais de descanso			
16.1 – Há local (ais) de descanso?		x	
Art. 17º - Mulheres Grávidas e mães lactantes			
17.1 – Às mulheres grávidas e mães lactantes é-lhes proporcionado um local onde possam estender-se e descansar?		x	
Art. 18º - Vestiários			
18.1 – Há vestiários para pessoal?		x	
18.2 – Os trabalhadores dispõem de armários para arrumo e guarda de objetos pessoais?	x		
Art. 19º - Balneários			
19.1 - Há balneários?		x	
Art. 20º - Instalações Sanitárias			
20.1 – Há instalações sanitárias para ambos os sexos?	x		
Art. 21º - Instalações de Primeiros Socorros			
21.1 – Há instalações de primeiros socorros?		x	
Art. 22º - Trabalhadores deficientes			
22.1 – As instalações estão dotadas de equipamentos que facilitem o acesso a trabalhadores deficientes?	x		

ANEXOS - 12

Fundação Serralves

	Sim	Não	NA
Art. 1º - Construção			
1.1 - Os locais de trabalho reúnem as condições?			
- estabilidade	x		
- resistência	x		
- segurança	x		
1.2 - Os locais de trabalho estão sobrecarregados?		x	
Art. 2º - Pé direito, densidade de ocupação e cubagem			
2.1 - O pé direito onde existe locais de trabalho é de 3 metros?	x		
2.2 - A área mínima por trabalhador é de 1,80m ²	x		
2.3 - A cubagem mínima de ar por trabalhador é de 11,50 m ³	x		
Art. 3º - Instalação eléctrica			
3.1 - A instalação eléctrica comporta risco de incêndio ou explosão?		x	
3.1.1 - Há risco para os utilizadores, por contatos diretos ou indiretos ?		X	
3.2 - A concepção, a realização e o material da instalação eléctrica respeitam o Regulamento de Segurança e Instalações de Utilização de Energia Eléctrica?	x		
Art. 4º - Vias normais e de emergência			
4.1 - As vias de evacuação (VHE e VVE) estão desobstruídas?	x		
4.2 - Há risco de queda em altura nas VHE e nas VVE?		x	
4.3 - A evacuação de cada posto de trabalho é rápida e em segurança?	x		
4.4 - As vias de evacuação (VVE e VHE), e as saídas de emergência, cumprem o RT-SCIE?	x		
4.5 - As vias de evacuação e as saídas de emergência estão sinalizadas?	x		
4.6 - As vias de evacuação e as saídas dispõem de iluminação de emergência?	x		
4.7 - As portas de saída de emergência cumprem o RT-SCIE?	x		
Art. 5º - Detecção e combate a incêndios			
5.1 - Os meios de detecção e combate a incêndio cumprem o RT-SCIE?	x		
5.2 - O edifício dispõe de central de detecção de incêndio?	x		
5.3 - Os meios de combate a incêndio (extintores e carretéis), estão operacionais?	x		
5.3.1 - Há medidas de autoprotecção aprovadas e implementadas?	x		
5.4 - O equipamento de combate e alarme de incêndio estão sinalizados?	x		
Art. 6º - Ventilação			
6.1 - Os locais de trabalho fechados, podem ser ventilados?			x
6.2 - O caudal médio de ar puro é de 30 a 50 m3/hora/trabalhador?	x		
6.3 - Há equipamento de ventilação?	x		
6.4 - Os equipamentos de ventilação e de ar condicionado estão em bom estado?	x		
6.5 - É feita a medição da qualidade do ar, nos locais de trabalho?		x	

	Sim	Não	NA
Art. 7º - Temperatura e Humidade			
7.1 – Há controlo de temperatura de humidade nos locais de trabalho?		x	
7.2 – Há controlo de temperatura e humidade nos locais de convívio, sanitários, cantinas e salas de primeiros socorros?		x	
7.3 – As zonas envidraçadas têm proteção solar (persianas, cortinas, estores interiores, etc.)	x		
7.4 – Os sistemas de aquecimento ou fontes nocivas de calor estão protegidos contra radiações intensas de calor?	x		
Art. 8º - Iluminação			
8.1 - Os locais de trabalho dispõem de iluminação natural adequada?	x		
8.2 – A iluminação artificial nos locais de trabalho é adequada?	x		
8.3 – Os equipamentos de iluminação instalados estão em bom estado?	x		
8.4 – Há iluminação de emergência e de presença com blocos autónomos?	x		
8.5 – Nos locais em que a iluminação artificial produza efeitos estroboscópico, observam-se as disposições regulamentares aplicáveis?			x
Art. 9º - Isolamento Térmico			
9.1 – Os locais de trabalho têm isolamento térmico?		x	
Art. 10º - Pavimentos, divisórias e coberturas			
10.1 – Os pavimentos dos locais de trabalho estão em bom estado e não originam quedas ao mesmo nível?	x		
10.2 - Os pavimentos permitem a limpeza, o restauro e a pintura?	x		
10.3 – As divisórias, transparentes ou translúcidas estão assinaladas?	x		
10.4 – Os materiais das divisórias não comportam riscos para os trabalhadores?		x	
10.5 – Há equipamentos de segurança (arnês e linha de vida), para trabalhos na cobertura?		X	
<i>Art. 11º - Janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação</i>			
11.1 - As janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação permitem o seu funcionamento em segurança?	X		
11.2 - As janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação permitem a sua limpeza com segurança?		x	
Art. 12º - Portas e Portões			
12.1 - As portas interiores atendem à natureza e tipo de utilização dos locais de trabalho?	x		
12.2 – As portas e portões de correr estão equipadas com dispositivo que impeçam que saiam da calha?	x		
12.3 – As portas e portões equipados com dispositivos mecânicos de abertura/fecho, têm dispositivo de segurança contra entalamento?	x		
12.4 – As portas e portões equipados com dispositivos manuais de abertura/fecho em caso de falta de energia?	x		
12.5 – As portas e portões basculantes possuem painéis transparentes?			x
12.6 – Os painéis transparentes constituem perigo em caso de estilhaço?			x
12.7 – As portas e painéis transparentes são bem visíveis?	x		
12.8 – Há iluminação de emergência nos CHE e nos CVE?	x		
12.9 – Há portas de homem nas saídas de veículos?	x		

	Sim	Não	NA
Art. 13º - Vias de Circulação			
13.1 - As vias de circulação permitem circulação fácil e segura?	x		
13.2 - As vias de circulação têm a largura prevista na legislação?	x		
13.3 - As vias de circulação destinadas a veículos estão distanciadas das portas / portões para os peões?	x		
13.4 – As vias de circulação veículos/pessoas garantem a segurança de uns e outros?	x		
13.5 – As vias de circulação de pessoas têm iluminação adequada?	x		
13.6 - Há risco de queda em altura nas vias de circulação?		x	
Art. 14º - Escadas e Passadeiras Rolantes			
14.1 - Há escadas ou passadeiras rolantes?		x	
Art. 15º - Cais e Rampas de Cargas			
15.1 – Há cais ou rampas de carga?		x	
Art. 16º - Locais de descanso			
16.1 – Há local (ais) de descanso?		x	
Art. 17º - Mulheres Grávidas e mães lactantes			
17.1 – Às mulheres grávidas e mães lactantes é-lhes proporcionado um local onde possam estender-se e descansar?		x	
Art. 18º - Vestiários			
18.1 – Há vestiários para pessoal?		x	
18.2 – Os trabalhadores dispõem de armários para arrumo e guarda de objetos pessoais?	x		
Art. 19º - Balneários			
19.1 - Há balneários?		x	
Art. 20º - Instalações Sanitárias			
20.1 – Há instalações sanitárias para ambos os sexos?	x		
Art. 21º - Instalações de Primeiros Socorros			
21.1 – Há instalações de primeiros socorros?		x	
Art. 22º - Trabalhadores deficientes			
22.1 – As instalações estão dotadas de equipamentos que facilitem o acesso a trabalhadores deficientes?	x		

ANEXOS - 13



Lista de verificação para museus que envolvem voluntários

O preenchimento desta lista de verificação irá dar-lhe uma ideia da gestão de voluntários do seu museu. Não há respostas certas ou erradas por isso a honestidade nas respostas e opiniões é incentivada. Esta lista poderá ajudar a atingir os objectivos desejados e até proporcionar novas ideias para pôr em prática.

Esta lista de verificação é baseada nos indicadores identificados pelos padrões de qualidade Investing in Volunteers, o prémio Volunteer Friendly Award pelo centro de voluntariado de Dundee, pelo quadro de gestão de voluntários Greater London Volunteering's e pelas normas essenciais do voluntariado do National Trust. (lista de verificação desenvolvida pela

Sim	Não	Parcialmente
Está em uso e implementado	De momento não faz parte da sua gestão de voluntários	Sim em parte mas pode ser atingido com desenvolvimento

Museu: _____

Para cada questão escolha apenas uma resposta

Indicadores	Práticas	Feito actualmente?		
1. Entender porquê que os voluntários estão envolvidos e que este é um processo de que beneficia tanto os voluntários como o museu	1. O museu tem uma política escrita / s; a) Estabelecer valores do museu para o envolvimento de voluntários, destacando os procedimentos para voluntários envelhecidos, incluindo recrutamento e apoio.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	b) Os voluntários estão incluídos noutros recursos humanos e políticas organizacionais, se aplicável.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	2. O museu adopta procedimentos adequados para a revisão regular do envolvimento de voluntários no museu, incluindo políticas e procedimentos.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	3. As pessoas de todos os níveis do museu foram informadas e podem articular as razões do envolvimento de voluntários no museu e os benefícios para os voluntários.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>

	4. Todos os gestores de voluntários compreendem e estão cientes das diferenças legais entre voluntariado e um emprego remunerado.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	5. Os gestores de voluntários estão cientes do apoio especializado, recrutamento e formação disponível através de organizações externas de voluntariado, tais como o seu centro local de voluntariado.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
2. Proporcionando recursos apropriados para trabalhar com todos os voluntários	1. a) O museu designa a responsabilidade de recrutamento, selecionar, apoiar e proteger os voluntários, para uma pessoa chave ou grupo de pessoas dentro do museu.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	b) As responsabilidades de coordenação de voluntários / gestão são claramente delineadas nas descrições de emprego ou função de equipa e são revistos regularmente.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	2. O museu toma medidas para garantir que aqueles que supervisionam os voluntários têm conhecimento e experiência relevantes.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	3. Há tempo as reuniões de equipa para discutir questões de voluntariado e dos voluntários.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	4. O museu inclui a participação de voluntários no seu plano anual.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	5. O museu pretende assegurar os recursos financeiros adequados para cobrir o funcionamento do programa de voluntariado, garantindo que todos os voluntários tenham os recursos e materiais necessários.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	6. Os papéis estão identificados e no lugar para os voluntários conduzirem / apoiarem outros voluntários e projectos	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	7. O planeamento de sucessão está em vigor para os papéis principais dos voluntários, para garantir que, os voluntários não deixem uma lacuna na prestação de apoio, habilidades, conhecimentos ou serviço	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>

3. O museu está aberto a e procura activamente envolver voluntários, que reflectem a diversidade da comunidade local	1. O museu está aberto à participação de voluntários com uma grande variedade de formações, e proporciona os recursos necessários.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	2. O museu funciona com um ambiente livre de preconceito e discriminação.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	3. Imagens e / ou descrições do museu reflectem a diversidade da comunidade e são apropriadas para os objectivos do museu.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	4. A informação sobre o museu e de que forma os voluntários podem estar envolvidos é feita tão amplamente quanto possível.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	5. O museu monitoriza a diversidade da equipa de voluntários e implementa procedimentos que visam aumentar a diversidade e representação da comunidade local.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	6. É feita pesquisa para compreender as barreiras ao voluntariado dentro da equipa e no museu	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
4. O museu desenvolve funções apropriadas que são valiosos tanto para os voluntários como para a organização.	1. Há uma descrição para o papel de cada voluntário.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	2. O museu estabelece as competências, atitude, experiência e disponibilidade necessária para cumprir o papel.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	3. Quando possível, uma grande variedade de tarefas, que irão atrair um grande número de pessoas, são disponibilizadas, apesar de se cumprir as necessidades e objectivos do museu.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	4. Sempre que possível, as tarefas são adaptadas para atender às necessidades, habilidades e interesses de voluntários individuais.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
5. O museu garante que os voluntários estão protegidos de danos físicos, financeiros e emocionais decorrentes do voluntariado.	1. Uma avaliação do potencial risco para os voluntários é feita quando os papéis voluntários são projectados.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	2. Os voluntários estão cobertos por um seguro apropriado.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	3. Há uma política clara sobre o reembolso as despesas pagas pelos voluntários, que tem em conta a situação financeira do museu.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	4. Todos os funcionários e voluntários compreendem a política do museu nas despesas de voluntários	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	5. Os dados pessoais dos voluntários são protegidos em conformidade com os princípios de protecção de dados	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>

6. O museu utiliza procedimentos de recrutamento justos, eficientes e consistentes para todos os potenciais voluntários	1. Os centros de voluntários locais e as ferramentas de recrutamento são actualizados regularmente com as vagas existentes.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	2. Informações claras sobre as oportunidades, o recrutamento e selecção e quais as expectativas mútuas, são fornecidas às pessoas interessadas em voluntariado.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	3. Os procedimentos de recrutamento e correspondência são apropriados para o papel do voluntário (s) e as necessidades individuais e aplicadas de forma consistente	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	4. As informações recolhidas sobre os voluntários são apropriadas e guardadas de forma consistente.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	5. Durante o recrutamento, as razões do indivíduo para o voluntariado, as suas expectativas e aspirações são discutidas	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	6. Os voluntários são informados se a sua candidatura não for bem-sucedida e outros museus apropriados são recomendados.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	7. Sempre que necessário, os potenciais voluntários são capazes de descobrir mais sobre as oportunidades de voluntariado, antes de se comprometerem.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	8. O museu é consistente e justo na realização de controlos de referência	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	9. A abordagem do museu com a utilização de controlos oficiais, tem em consideração as directrizes governamentais relevantes e os papéis em que os voluntários serão colocados.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	10. O museu considerou que tipos de condenações penais / ações disciplinares podem ou não ser relevantes para o voluntariado a ser realizado	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
7. Um processo de inclusão claro é realizado, incluindo informações sobre; seu papel, o museu, o seu trabalho, políticas, práticas e pessoal relevante	1. Todos os voluntários são apresentados ao pessoal relevante pago e a outros voluntários com os quais entrará em contacto	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	2. Os voluntários são fornecidos com a informação e / ou formação necessárias para desempenhar o seu papel, incluindo as políticas adequadas. Por exemplo confidencialidade de direitos de autor.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	3. Há clareza entre o voluntário e o museu sobre os limites dos papéis dos voluntários.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>

	4. Os voluntários são informados de como o museu irá abordar situações em que o voluntário se comporte inadequadamente	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	5. Os voluntários são aconselhados do procedimento a usar se quiserem reclamar sobre o tratamento deles por outros	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	6. Os voluntários entendem o que os objectivos de curto e longo prazo são para a equipa e como eles se encaixam nesta	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	7. Os voluntários recebem um manual de voluntariado, incluindo; informações importantes, detalhes de contacto e reconhecimento	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
8. O museu tem em conta as diferentes necessidades de apoio e supervisão de voluntários	1. Todos os voluntários sabem quais as formas de apoio / supervisão do museu e quem contactar sobre a sua função.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	2. Um-para-um e / ou grupo de apoio / são feitas sessões de supervisão, conforme o caso, que são relevantes para o nível de responsabilidade e exigência emocional do papel.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	3. Os voluntários estão conscientes de que podem recusar as exigências que consideram irrealistas, além do objectivo da função ou que não têm capacidades para realizar.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	4. Os voluntários são informados sobre todas as alterações relevantes no museu que afectem as suas funções	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
9. O museu está ciente de que é necessário reconhecer o trabalho dos voluntários	1. A administração e funcionários pagos reconhecem o valor das contribuições dos voluntários e comunicam eficazmente o seu apreço aos voluntários, tanto formal como informalmente.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	2. Os voluntários têm a oportunidade de dar as suas opiniões sobre o trabalho do museu, incluindo as suas políticas e procedimentos e para participar na tomada de decisões. (Inclui discussões em torno de planeamento voluntário).	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	3. O museu oferece aos voluntários a oportunidade de continuar a desenvolver as suas habilidades através de formações ou outras aprendizagens.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	4. Aos voluntários que fizeram um compromisso regular é dada uma referência e / ou certificação de suas realizações.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>

	5. Os voluntários são regularmente e efectivamente actualizados com as alterações / notícias e projectos do museu.	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>
	6. O museu esforça-se para obter feedback dos voluntários que deixam o museu	<u>Sim</u>	<u>Não</u>	<u>Parcialmente</u>

Abril, 2013

Obs.: Trata-se do estudo para uma tese de Mestrado, os dados são confidenciais e não serão publicados de modo individual, mas sim a caracterização estatística do total correspondente.

ANEXOS - 14



Dados demográficos que complementam o estudo “voluntariado em museus”

1. Género

Feminino	Masculino

2. Idade (anos)

até 17	18 – 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	+ 60

3. Grau de escolaridade

Ensino Básico (9º ano)	Ensino Secundário (12º ano)	Ensino Superior	Outra

4. Profissão

Estudante	Profissão liberal	Trab. por conta de outrem	Trab. por conta própria	Desempre gado	Reformado	Outra

5. Que motivos o levaram a optar por ser voluntário num museu?

6. Idealmente que espera obter ao voluntariar-se num museu?

7. Há quanto tempo exerce o voluntariado?

8. Que tarefa exerce actualmente no voluntariado?

9. Com que regularidade é voluntário

Diário	Semanal	Mensal	Outra

10. Quanto tempo (horas), dedica ao voluntariado

Dia	Semana	Mês	Outra

Abril, 2013

Obs.: Trata-se do estudo para uma tese de Mestrado, os dados são confidenciais e não serão publicados de modo individual, mas sim a caracterização estatística do total correspondente.